社会とのエンゲージメント



人権の尊重

- 方針
- 取り組み

持続可能な調達

- マネジメントシステム
- 取引先評価と改善支援
- イニシアティブへの参加

人材マネジメント

- マネジメントシステム
- 人材育成
- 評価・報酬
- 働きやすい職場環境
- ダイバーシティ
- グローバル人材戦略

社会活動

- マネジメントシステム
- 科学実験教室「ふしぎ探検隊」
- 次世代育成
- 環境
- 従業員の社会活動参加支援
- 災害支援
- 地域社会との共生

人権の尊重

方針　取り組み

方針

三井化学グループ人権方針

本方針は、三井化学グループにおける人権の尊重について、具体的な指針を示すものです。

基本的な考え方

人権の尊重は、グローバルな事業活動を行っていく上で基本となる事項です。
私たち三井化学グループは、国連『グローバルコンパクト』に2008年1月に署名し、また、『世界人権宣言』、国際労働機関（ILO）『労働における基本的原則及び権利に関する宣言』、国連『ビジネスと人権に関する指導原則』の趣旨に賛同し、人権の尊重を推進します。
私たちは、『三井化学グループ行動指針』に基づき、社会の一員として、「誠実な行動」「人と社会を大切に」「夢のあるものづくり」を実践します。そして、サプライチェーン全体における環境・社会的責任を認識し、本方針の尊重を働きかけ、公正で社会から信頼される企業を実現していきます。

人権の尊重

私たちは、グローバルな事業活動を行っていく上での基本となる事項として、人権を尊重し、『世界人権宣言』第一条に定める「すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等である」こと、「人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない」ことの自覚に基づいて、公正で社会から信頼される企業を目指します。

差別の禁止

私たちは、いかなる場合においても、人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく、いっさいの差別を行いません。

労働基本権の尊重

私たちは、労働者の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重します。
また、率直な対話と相互理解を通じて労使の信頼と協力関係を培い、労使間の諸問題を自主的かつ平和裡に解決します。

強制労働・児童労働の禁止

私たちは、あらゆる国・地域における全ての事業活動において、一切の強制労働、児童労働を行いません。

ハラスメントの禁止

私たちは、いかなる場合においても、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメン

トなど、個人の尊厳を傷つけるようなハラスメント行為を行いません。

プライバシーの尊重

私たちは、個人のプライバシーを尊重すると共に、『プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドラインに関するOECD理事会勧告』の趣旨に賛同し、個人情報を各国の関係法規に則って適正に取扱います。

人権侵害の防止

私たちは、自らの事業活動を通じて人権侵害を引き起こさないこと及び間接的にも人権侵害につながる影響を及ぼさないことに努めます。
また、事業活動において関係するすべてのステークホルダーを通じて、人権侵害につながる影響を防止または軽減するように努めます。

人権デュー・デリジェンス・プロセスの考え方に基づく取組み

私たちは、人権侵害や間接的に人権侵害につながる影響またはリスクを把握し、これらを防止または軽減し、どのように対処するかについて責任を持つ、という人権デュー・デリジェンス・プロセスの考え方に基づき、行動するよう努めます。

人権侵害が発生した場合の対応

私たちは、私たちの事業活動により人権侵害を引き起こしたこと、または間接的に人権侵害につながる影響を及ぼしたことが明らかになった場合には、速やかに是正のための対策を講じ、あるいは、他者による対策に協力します。

以上

取り組み

三井化学グループは、人権に関する様々な取り組みを通じて2025長期経営計画の目標のひとつに掲げている「サプライチェーン全体を通じた安全確保・高品質・公正の追求」を目指していきます。

考慮すべき人権課題の調査

当社グループの拠点がある国々では地域の政治、経済、社会の状況を反映した、人権に関する様々な課題があります。また状況の変化により、それらの課題も影響を受けていくこともあります。当社グループの各拠点ではそういった人権に関する課題への配慮を欠かすことはできません。グローバルな各地域における人権に関する課題から当社グループとして考慮すべき課題を把握するために、米国国務省のCountry Reports on Human Rights Practices、Trafficking in Persons Reportなどの情報、あるいはHuman Rights Watch World Report、Transparency Corruption Perceptions Indexといった人権に関わるNGO等の調査資料を参考にして、当社グループの事業拠点が存在する地域の人権に関する課題の調査を実施しています。これらの資料によれば、各地域では雇用および職業に関する差別、不当な労働条件、強制労働や児童労働、外国人労働者への人権侵害、腐敗への関与など、様々な課題が存在します。これらの課題はサプライチェーン（原材料調達先、協力会社、委託加工先、物流業者など）においても同様に存在しています。また、新型コロナウイルス感染症の世界的大流行は、グローバルな事業展開を行っている当社グループにとっても大きな課題となっています。グローバルサプライチェーンにおける事業影響にとどまらず、各地において潜在的な人権課題へも深刻な影響を及ぼしており、当社グループにおいても看過できないものと考えています。今後は重点地域を定めて、優先的に当社グループの事業拠点が考慮すべき人権に関わる課題の特定を進めていきます。

社内における人権への配慮

各種研修において三井化学グループ行動指針、三井化学グループ人権方針の学びを通じて人権尊重意識を浸透させ、差別やハラスメント問題などへの啓発を行っています。2019年度には「ビジネスと人権」の基本を分かりやすく学ぶために、一般財団法人アジア・太平洋人権情報センターと公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本による「ビジネスと人権ｅラーニング教材」を導入しました。また、リスクホットラインやハラスメント相談窓口で人権に関する報告・相談を受け付けています。内部統制室による業務監査では、コンプライアンス確認書を使用した内部統制の自己評価に基づいた内部監査プロセスを導入しています。コンプライアンス確認書には、関連法規の遵守、贈収賄・ハラスメント防止、個人情報の適切な取り扱い、差別や強制労働、児童労働など人権に関する項目も含まれ、毎年見直しを行っています。
当社は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの人権に関する分科会に参加し、人権NGOや参加企業とともに国際的な人権課題など企業が留意すべき事項についての学びや討議に参加しています。分科会活動を通じて人権課題への理解を深め当社グループの啓発活動に活かしていきます。

人材マネジメント

労働衛生

安全・保安

投資における人権への配慮

事業展開などで重要な投資案件については、投融資検討会で投資先の人権課題などについて確認をしています。また法務デューデリジェンスの中で、各国の労働関連法規などもふまえて人権についても配慮を行っています。

サプライチェーンにおける人権配慮

当社グループは、サプライチェーン全体における環境・社会的責任の推進を掲げ、事業を遂行する中で結びつきを持つ様々なステークホルダーの方々についても、常に人権の尊重を念頭において事業活動に取り組んでいます。
例えば、取引先については三井化学グループ購買方針や三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン　に明記しているとおり、人権の尊重、公正な労働条件や労働環境、環境負荷の低減、法令および社会規範の遵守、サプライチェーンにおけるこれらへの配慮を重視することを求めています。新たに取引を開始するとき、また、継続取引先については、取引内容に応じて定期的に、持続可能な調達 SAQ　（Self Assessment Questionnaire：セルフ・アセスメント質問表）により取り組み状況の確認を行い、その回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っています。また、取引先の方々が利用できるようにリスクホットラインの範囲を拡大しています。

取引先評価と改善支援

ステークホルダー・エンゲージメントプログラムへの参加

当社グループは、企業やNPO/NGO、学識有識者等との対話を通じて、人権問題が発生する文脈、事業活動と人権との関連性について理解を深めています。その上で、当社にとって重要な人権課題やこれらに配慮した事業活動の在り方について考え、企業活動に活かせるよう努めています。
当社は、経済人コー円卓会議日本委員会が主催するステークホルダー・エンゲージメントプログラム に参加しています。これは、企業、NGO/NPO、有識者等が「ビジネスと人権に関する指導原則」で求められている人権デューデリジェンスに向けた議論を行うプログラムです。2019年のプログラムでは、森林保全と持続可能な利用、水・衛生、性的指向・性自認、プラスチック問題、テクノロジーの進化、データ流通社会のプライバシー、子どもの権利とビジネス、移民労働者などが関わる人権の課題について背景も考慮しながら、国連環境計画・金融イニシアチブが策定した人権ガイダンスツールを参考に、業界ごとに重要な人権課題の特定をしました。

2019年度　ステークホルダーエンゲージメントプログラム（人権デューディリジェンスワークショップ）

マネジメントシステム

方針・基本的な考え方

三井化学グループは、「三井化学グループ購買方針」のもと、購買活動を実施しています。この方針には、公正で誠実な取引を行うことに加えて、持続可能な調達の観点を組み込んでいます。また、購買活動において、グローバルな視点でサプライチェーン全体における環境・社会的責任を果たすため、取引先に当社グループと共に取り組んでいただきたいことを「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン　」として取りまとめています。
また、三井化学グループのグローバル・ポリシーとして、調達に関する基本的事項を定めています。その実行を通じて、適切な品質と価格で安定かつ公正・遵法な調達を確保することで、当社グループの競争力の維持・強化とコンプライアンスの担保を図っています。

三井化学グループ購買方針

三井化学グループは、全てのお取引先を良きパートナーであると認識し、互いの持続可能な発展の実現を目指して、公正で誠実な取引を行うことを心がけます。

三井化学グループは、グローバルな視点で、サプライチェーン全体に関わる環境・社会・企業統治などの課題にも取り組み、持続可能な調達の実現を目指します。

三井化学グループは、本「グループ購買方針」に基づき購買活動を行います。

1.コンプライアンスの徹底

購買活動の実行にあたり、それぞれの地域・国における法令・社会規範を遵守します。
また、同等のコンプライアンス徹底をお取引先にも要求します。

2.機会の均等と透明性の確保

お取引先に広く門戸を開放し、対等な立場で公明正大な取引の機会を提供します。

3.「持続可能な調達」の観点からのお取引先選定

より強いパートナーシップ構築のため、お取引先の選定に際しては、特に以下の観点を重視します。

(1) 人権を尊重し、差別を禁止している。人権侵害に加担していない。
(2) 公正な労働条件を適用し、労働環境の安全衛生を整備している。
　　強制労働、児童労働および雇用における差別を禁止している。
(3) 環境上の課題を認識し、解決・対応に取り組んでいる。
(4) 健全な経営状態のもとで、公正な企業活動を行っている。
(5) 品質・価格・納期などが適正水準であり、その維持・向上に努めている。

※　具体的には、当社が定めております「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」を参照ください。

以上

2019年2月1日改定

体制・責任者

購買部担当役員を責任者として、購買部が当社グループ（購買部購買、本体事業部購買、国内外関係会社購買）の持続可能な調達に関する計画を策定、実行しています。
購買部では、持続可能な調達の実現のため、「持続可能な調達SAQ」調査や取引先監査によって、定期的に取引先の状況を確認しています。
それらの活動計画や成果については毎月の部内会議で進捗を把握し、次年度計画に反映します。また、毎年実施される監査役監査や購買部内部監査の中でも持続可能な調達の取り組み状況についてチェックを行っています。

目標・実績

KPI	集計範囲	2019年度			中長期
		目標	実績	達成度	目標
持続可能な調達率※	三井化学グループ	—	—	—	70% (2025年)
	三井化学 (購買部および事業部調達)	—	44%	—	—
	三井化学購買部	—	84%	—	—

※　持続可能な調達率：
取引先の持続可能な調達SAQ回答率（集計範囲の取引額ベース）。回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っている。

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン

三井化学グループは、経済軸・環境軸・社会軸から成る３軸経営を深化させ、社会課題の解決に向けた取り組みを行うことで、社会と共に持続可能な発展を目指しています。当社グループはこの考えに基づき、『三井化学グループ行動指針』に掲げる「誠実な行動」「人と社会を大切に」「夢のあるものづくり」を実践し、事業活動を行うように努めています。
調達においては、グローバルな視点でサプライチェーン全体における環境・社会的責任を果たすために、お取引先様との強いパートナーシップ構築が重要であると考えています。また、これらの取り組みが、お取引先様と当社グループ相互の持続可能な発展に寄与すると認識しています。
このような観点で、お取引先様に当社グループと共に取り組んで頂きたいことを、「三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン」として取りまとめました。お取引先各社様には、本ガイドラインの趣旨をご理解、賛同いただき、下記の内容への取り組みをお願いします。

コーポレート・ガバナンス

1. 健全な企業経営
   企業としての業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の順守、資産の保全を担保する管理体制や仕組みを自社内に備え、健全な企業経営のための組織体制を構築する。

2. 説明責任
   社会やステークホルダーへの説明責任を認識し、社内外に向けて、財務情報および非財務情報を適切に発信する。

人権

1. 人権の尊重と差別の禁止
   国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重する。また、いかなる場合においても、人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく、いっさいの差別を行わない。

2. 人権侵害の防止
   自らの事業活動を通じて人権侵害を引き起こさないこと、間接的にも人権侵害につながる影響を及ぼさないことに努める。また、事業活動において関係するすべてのステークホルダーを通じて、人権侵害につながる影響を防止または軽減するように努める。

労働

1. 平等な機会の提供
   従業員に対して、人材育成やキャリアアップの機会を平等に提供する。また、採用において、意欲と能力ある人材に等しく機会を与える。

2. 適正な賃金の支払い
   事業活動を行う国や地域の法定最低賃金を順守する。また、従業員の成長実感と働きがいの向上に配慮した賃金を設定することに努める。

3. 労働時間、休暇の公正な適用
   事業活動を行う国や地域の法令に定められた労働時間を順守する。また、有給休暇取得の権利を与える。

4. 強制労働の禁止
   すべての労働は自主的なものであり、従業員が自らの意志判断で離職できるように保証する。

5. 児童労働の禁止
   事業活動を行う国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。

6. 労働基本権の尊重
   従業員の団結権、団体交渉の権利など、労働基本権を尊重する。

7. 労働安全衛生についての適切な管理
   就労中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、安全・健康な職場環境を確保する。また、従業員のメンタルヘルスに配慮した対策を講じる。

環境

1. 化学物質の管理
   法令等で定められた基準に基づき、製品中の化学物質を管理する。

2. 環境負荷の低減
   大気、水、土壌に排出する環境負荷物質（温室効果ガス等を含む）に関して、法令に定められた水準、もしくはそれ以上の自主的な目標を定め、環境負荷物質の低減に努める。

3. 資源の効率的な利用
   エネルギーや水、原材料などの資源利用に関して、自主的な目標を設定し、効率的な利用に努める。

4. 廃棄物の管理
   廃棄物について、自主的な目標を設定し、責任ある廃棄またはリサイクルに取り組む。

5. 生物多様性の保全
   事業が生態系に与える直接・間接的影響について検討を行い、生物多様性の保全に取り組む。

リスク・コンプライアンス

1. 腐敗防止
   腐敗防止のため、事業活動を行う国内外の現地行政や公務員への接遇管理を行うなど、健全な関係を維持する。

2. 顧客や取引先等との不適切な利益の授受の防止
   営業または購買活動等において、顧客や取引先等との間で、過剰な贈答、接待、癒着を行わず、健全な関係を維持する。

3. 競争法違反の防止
   談合やカルテル、優越的地位の乱用など、不公正な取引を行うことを防止する。

4. 反社会的勢力の排除
   暴力団や総会屋等の反社会的勢力との関係を排除し、利益の供与は絶対に行わない。

5. 他者の知的財産の尊重
   他者の特許権、著作権、商標権等の知的財産権を尊重し、無断使用を防止する。

6. 苦情や相談窓口の設置
   重要なリスク情報を知った関係者が、専用部署もしくは社外窓口に直接報告・相談できる体制を整える。また、その際、報告・相談者の秘密が厳守され、不利益な取り扱いを一切受けることがないようにする。

7. 事業継続計画(BCP)体制の構築
   災害発生時の重要業務や事業の継続あるいは早期復旧の体制を整える。

8. 機密情報の管理、個人情報の保護
   顧客や取引先、自社等の機密情報が漏洩することのないように適切に管理を行う。また、顧客、取引先、・従業員等の個人情報を適切に管理・保護する。

品質・安全性

1. 製品・サービスの品質・安全性の確保
   事業活動を行う国や地域の法令に定められた安全基準および、事前に要求された品質基準を満たす製品・サービスを提供する。

2. 製品・サービスの不具合発生時の適切な対応
   製品・サービスに関する事故が発生した場合や不良品が流通した場合に、迅速な情報開示、所轄当局への連絡、製品回収を行い、供給先への安全対策等の体制を整備する。

サプライチェーン

1. サプライチェーンに対する基本姿勢
   自社のみならず、サプライチェーン全体を通じて社会的責任を果たすため、取引先に対する持続可能な調達の意義の周知・浸透に努める。

2. 責任ある原材料調達
   コンゴ民主共和国およびその周辺国等の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を用いた原材料を購入・使用しない。

地域社会とのコミュニケーション

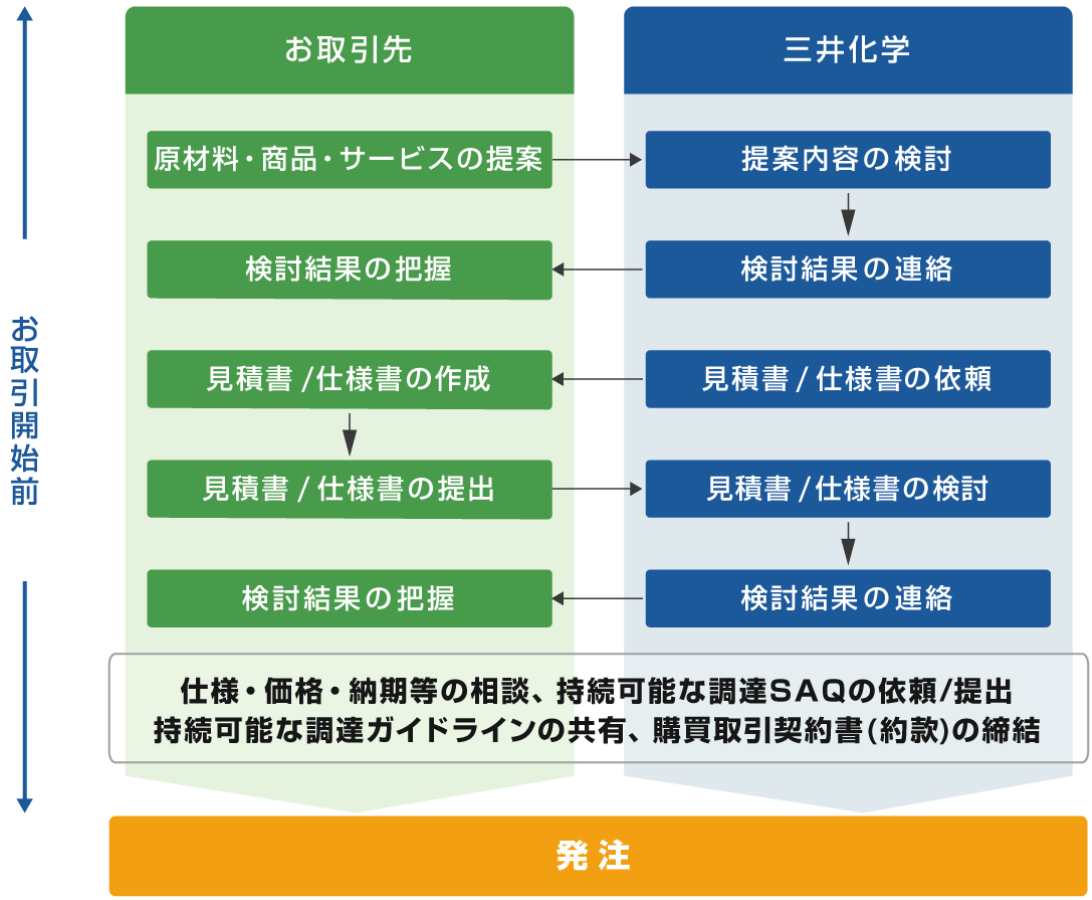
1. 地域社会への貢献
   事業活動を行う国・地域における文化や習慣を尊重し、地域社会の持続可能な発展に貢献する活動を行う。

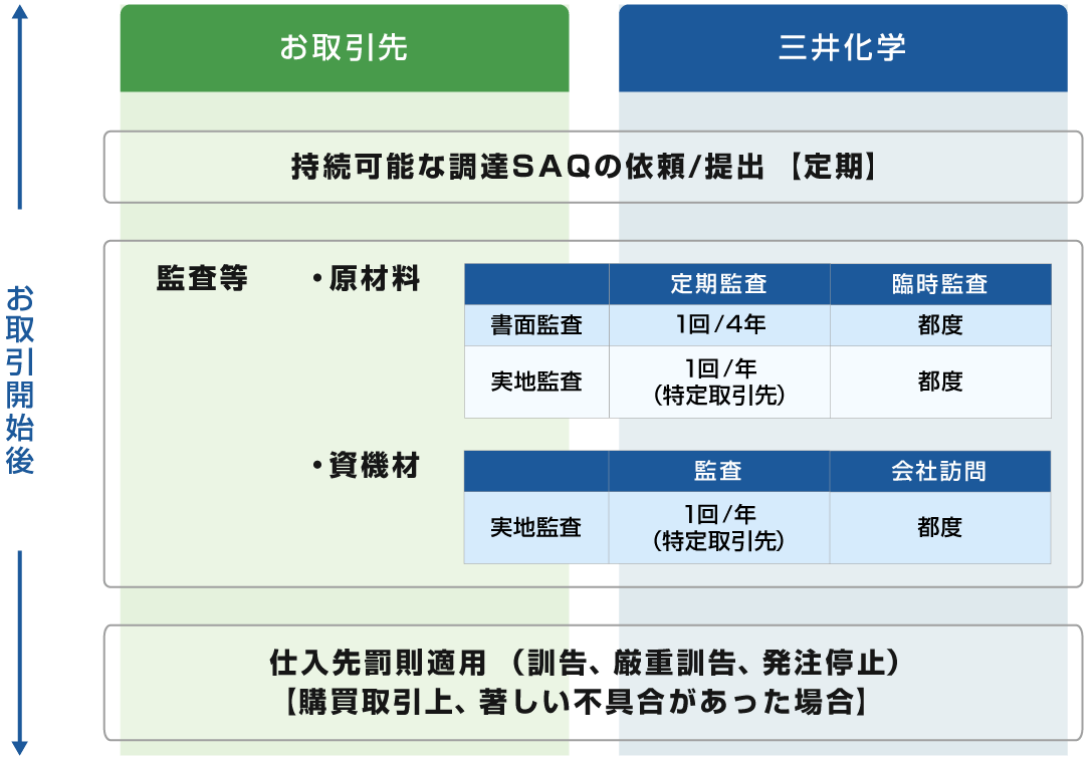
以上

取引先評価と改善支援

新たに取引を開始するとき、また、継続取引先については定期的に、取引内容に応じて、持続可能な社会の実現に向けた取り組み状況を確認しています。環境保全、労働安全、品質保証に関する項目のほか、企業統治や公正取引、人権、情報セキュリティなど幅広い内容についての確認を実施しています。また、その結果に基づいて取引先企業の評価を行い、必要に応じて改善の指導も実施しています。著しい不具合があった取引先には、罰則基準に従い、発注停止処分等の対応を行っています。なお、2020年4月の民法改正に伴い、原材料や資機材の取引約款を改正しました。

お取引の手順





持続可能な調達調査

当社グループは取引先に回答を依頼する持続可能な調達SAQの様式として、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン サプライチェーン分科会作成の CSR調達セルフ・アセスメント質問表 ※ を採用しています。これは、国連グローバル・コンパクト10原則をはじめ、ISO26000やGRI等の国際規格との整合性に配慮して作成されたものです。当社グループは取引先に対して、持続可能な調達ガイドライン に記載する事項を要請していますが、それら内容を具体化したものがこのSAQであると考えています。
取引先にSAQへの回答を求め、その回答結果に基づき、取引先へのフィードバックおよび改善支援を行っています。また、SAQの回答率（当社グループ全体の取引額ベース）を持続可能な調達率として2025長期経営計画のKPIのひとつに設定しています。

※ グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン事務局発行の「持続可能な世界実現のためのお役立ちシリーズ CSR調達セルフ・アセスメント・ツール・セット 」より一部抜粋

2017年度から2019年度にかけて、購買部取引先※へのSAQ調査を実施し、取引額の約９割に当たる307社から回答をいただきました。
2018年度は、持続可能な調達SAQの解説書を作成し、SAQの得点率が70%未満であった取引先に送付し、SAQ設問内容の理解を深めていただくための啓発資料としました。また、得点率が40%未満であった取引先への訪問指導では、この解説書を使いながら、それぞれの取引先の実情に配慮した話し合いを行いました。その結果、取り組み内容をSAQに反映させる理解が深まり、訪問指導を行った取引先全ての得点率が40%以上に改善しました。また、これら取引先には、次のステップに向けて活動を継続していただくことをお願いしています。

※ 購買部取引先：
原材料調達先：510社、資機材・間接材調達先：3,028社（2020年5月時点）

2019年度には、事業部や国内関係会社（子会社）へ持続可能な調達について説明のうえ、事業部や子会社の取引先へのSAQ調査を開始しました。これは、元々2021年度に計画している次回調査の先行実施であり、持続可能な調達の展開を加速するとともに、作業を平準化する目的です。

持続可能な調達調査の実績（2017-2019年度）

SAQ得点率区分	社数	改善に向けたアクション
レベル3 （得点率70%以上）	223	全社平均、業界平均と回答企業の得点率のチャートとともにフィードバック実施
レベル2 （40%以上70%未満）	70	解説付きSAQを送付し、次回（2021年）までの改善を依頼
レベル1 （40%未満）	14	訪問のうえ改善に向けた意見交換と解説付きSAQで説明の上で再度回答依頼
回答取引先計	**307（回収率：90%）**	

持続可能な調達率

	2017年度	2018年度	2019年度	2025年度（目標）
購買部取引額ベース	73%	84%	84%	—
三井化学取引額ベース	39%	44%	44%	—
三井化学グループベース	—	—	—	70%

取引先への注意喚起実施

2016年度は、購買部の取引先約2,600社に向け、下記の内容の注意喚起文書を送付しました。
2018年度は、各工場の協力会社向けに、これらの項目について説明会を実施し、注意喚起文書を配布しました。また、購買部の全取引先に向け、贈答品辞退の文書を送付しました。

- 過去発生した不具合事例の紹介
- 取引先各社への依頼事項
  サステナビリティの見地もふまえた、法令および社会規範遵守
  購買部が所管する取引において、依頼部署と直接価格交渉等を行わないこと
  BCP（事業継続計画）の策定
- 三井化学グループ購買方針の内容とリスクホットラインの再周知

紛争鉱物に対する考え方

三井化学グループは、いわゆる紛争鉱物に対して求められる必要な対応について十分認識しており、2015年度には、購買部において2014年度に取引のあったすべての原料を対象に調査を行いました。その結果、コンゴ民主共和国およびその周辺国の現地武装勢力による非人道的行為に関わる紛争鉱物である金（Au）、タンタル（Ta）、タングステン（W）、錫（Sn）を購入・使用していないことを確認しています。今後もし使用が判明した場合は、速やかに紛争鉱物の調達を停止します。
また、購買部とRC・品質保証部は協働で化学品安全情報システムに登録されている当社製品組成から、錫触媒などを

特定し、取引先への紛争鉱物調査を毎年実施しており、問題が無いことを確認しています。持続可能な調達SAQにおいても、紛争鉱物への取り組みを確認する項目を設けています。

社内教育

2016年度は、三井化学の全購買部員に対して持続可能な調達教育を行いました。以後も新任部員への調達教育の必須要素のひとつとして運用しています。2018年度は、三井化学の全購買部員に対して持続可能な調達SAQの設問内容についての教育を行い、部内の浸透を深めました。2019年度は事業部や国内関係会社（子会社）の購買担当者に対しても、持続可能な調達SAQについての説明を実施しました。2020年度の購買部員向けe－ラーニング科目に新たに「品質監査業務」を加え、より的確かつ高度な視点で取引先監査が実施できる体制を目指しています。
購買部員以外の、社内の購買行為を行う社員に対し、調達ルールについてのe－ラーニング受講を義務付けており、集合教育も毎年定期的に実施しています。2020年度は調達ルールについてのe－ラーニングの内容を更新しました。

イニシアティブへの参加

ESG情報共有プラットフォームへの参加およびサプライチェーン認証取得

当社グループは、サプライチェーンにおいて企業の環境的・社会的慣行に関する情報を共有することを通じてそれらの改善を目指しているプラットフォーム（ Sedex 、EcoVadis ）に参加しています。また当社は、RSPO (Roundtable on Sustainable Palm Oil)のサプライチェーンの認証を取得しています。

三井化学 3年連続 EcoVadis社のサステナビリティ評価で「ゴールド」に格付け

RSPO認証

国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン　サプライチェーン分科会への参画

当社は、2013年度より国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン サプライチェーン分科会に参画しています。参加企業と連携しながら、サプライチェーンにおける持続可能な調達の向上に向けた取り組みとして、業界横断型の共通セルフ・アセスメント質問表（SAQ）の作成やNGO・有識者との意見交換、さらには他団体・企業への啓発・普及活動に関わっています。
また、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン サプライチェーン分科会は、質問表作成において、下記のとおり表明しています。 当社グループはこの考えに共感し、率先してこの質問表を採用することで、他の採用企業とともに、自社サプライチェーンに留まらず、社会全体の持続可能な調達の向上に貢献していきます。

- 経営資源（人・モノ・金）の大小に関わらず、サプライチェーン上の構成企業が平等の精神で協議し、持続可能な社会構築に繋がるCSR調達が重要となる。
- サプライチェーンを構成するすべての企業が、SAQの回答を通じて互いに「ビジョンの共有・相互理解・相互成長」し、グローバルレベルでのCSR調達が実践できるよう、簡便性・分かりやすさ・使いやすさ・オープン性を兼ね備え、ベースラインとなるSAQをめざす。
- サプライヤー・バイヤー間でSAQを共通・共有化し両者の作業負荷低減を図ることで、自身およびサプライチェーンのCSR調達向上の実践に経営資源を投入しやすくするものとする。

CERTIFICATE
CU-RSPO SCC-842870

Based on an audit according to the requirements stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems, version November 2014 and a signed contract, Control Union Certifications herewith certifies that the facility(s) listed below are found to be in compliance with the RSPO Supply Chain Certification Systems, version November 2014. This guarantees that the criteria for processing RSPO certified palm oil products through one or more of the supply chain models as stated in the RSPO Supply Chain Certification Systems have been met.

Name of certified company	Mitsui Chemicals, Inc
Full address certified company	Shiodome City Center, 1-5-2 Higashi-shinbashi 105-7122 Minato-ku Tokyo JAPAN
RSPO Number (if applicable)	4-0664-15-000-00
Other sites certified (see annex 1)	☒
RSPO registered parent company (if applicable)	
RSPO member number parent company	

Scope of assessment	Procurement and processing of Fatty Acid Methyl Ester, including storage and selling as nonionic surfactant.

Start date certificate	21-12-2015
Expiration date certificate	20-12-2020
Date of first RSPO certification	21-12-2015
Certificate number	CU-RSPO SCC-842870
Supply chain model	☐ Identity Preserved (IP) ☒ Mass Balance (MB) ☒ Segregation (SG)

Authorised signatory name
Ms. N Atiqah
Date of issue: 21-12-2015
On behalf of the Managing Director

Authorised signature

Issued by
Control Union Certifications
Meeuwenlaan 4-6, P.O. Box 161,
8000 AD ZWOLLE
The Netherlands
tel.: +31(0)38 426 01 00
http://www.controlunion.com
certifications@controlunion.com

Control Union Certifications is accredited to provide RSPO Supply Chain Certification on 06/06/2014 (RSPO-ACC-014)

This certificate including the annex remains the property of Control Union Certifications and can be withdrawn in case of terminations as mentioned in the licensee contract, or in case changes or deviations of the above-mentioned data occur. The licensee is obliged to inform CUC immediately of any changes in the above mentioned data.
Only an original and signed certificate is valid.

Certificate version: C842870CU-RSPO SCC-01.2015

CONTROLUNION

asi accreditation services international

CERTIFIED SUSTAINABLE PALM OIL RSPO

Annex 1 to Certificate – RSPO SCC

Certificate No.: CU-RSPO SCC-842870

CU Code:	*Name of facility:*	*Location address:*
PRU-01	Osaka Works, Manufacturing Dept.1 EO section	6, Takasago 1-chome, Takaishi, Osaka 592-0001 Takaishi Osaka JAPAN
PRU-02	Osaka Works, Logistics Department	6, Takasago 1-chome, Takaishi, Osaka 592-0001 Takaishi Osaka JAPAN

Authorised signatory name
Ms. N Atiqah
Date of issue: 21-12-2015
On behalf of the Managing Director

Authorised signature



Issued by
Control Union Certifications
Meeuwenlaan 4-6, P.O. Box 161,
8000 AD ZWOLLE
The Netherlands
tel.: +31(0)38 426 01 00
http://www.controlunion.com
certifications@controlunion.com

Control Union Certifications is accredited to provide RSPO Supply Chain Certification on 06/06/2014 (RSPO-ACC-014)

This certificate including the annex remains the property of Control Union Certifications and can be withdrawn in case of terminations as mentioned in the licensee contract, or in case changes or deviations of the above-mentioned data occur. The licensee is obliged to inform CUC immediately of any changes in the above mentioned data.
Only an original and signed certificate is valid.

Certificate version: C842870CU-RSPO SCC-01.2015

CONTROLUNION

asi accreditation services international

CERTIFIED SUSTAINABLE PALM OIL RSPO

マネジメントシステム

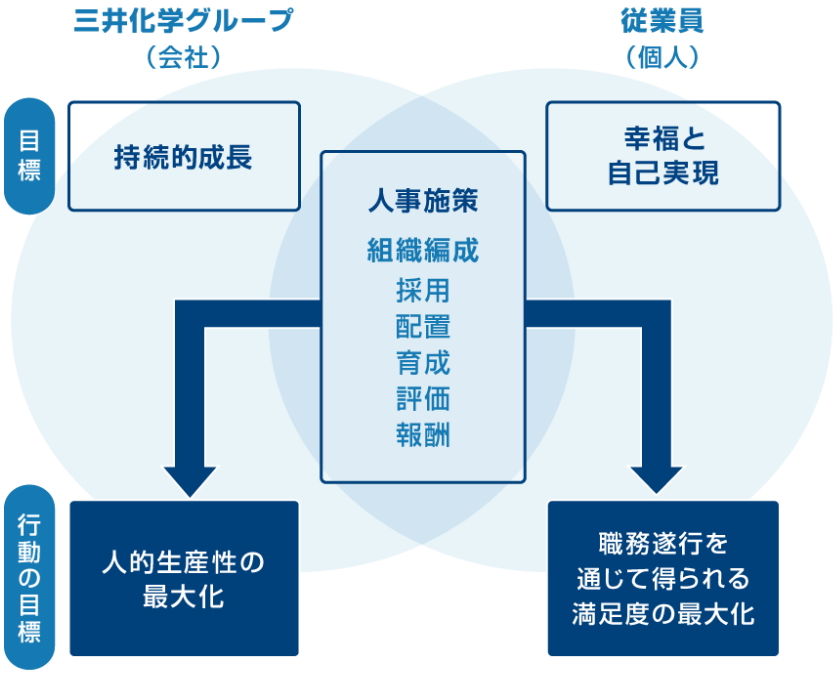


＊　従業員の生活習慣病およびメンタルヘルス対策については、こちらをご覧ください。

方針・基本的な考え方

近年ますますグローバル化が進展し、海外で活躍する社員が全体で4割を超えています。持続可能な社会実現への貢献のあり方が問われるなか、社会が求める価値を三井化学グループが創造し続けるためのカギは「人材」にあります。グローバル人材開発における課題は大きく２つあり、ひとつ目は戦略実行を担う人材の確保、ふたつ目はエンゲージメントの向上であると考えています。当社グループは、それら課題に対する様々な施策を講じています。

従業員および当社グループへの就職を検討いただいている方を含む社会の皆さんに対して、三井化学グループの人材に関する考え方を示すため、三井化学グループ人材マネジメント方針を制定しています。会社と従業員が互いに刺激しあい、より良い方向へと高めあえる関係をつくりあげることを目指し、行動指針で掲げている「人を大切にすること」を根本に据えた方針となっています。私たちはこの方針を、世界各地の関係会社人事施策の根幹に位置づけ、「三井化学グループの持続的成長」と「従業員の幸福と自己実現」の両方を実現することを目指します。なお、本方針は、日本語、英語、中国語で開示し、大多数の従業員の使用言語をカバーしています。



三井化学グループ人材マネジメント方針

1.「誠実な行動」に向けて

1. 従業員に対し、「行動指針」に定めた「誠実な行動」を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
2. 事業地区の労働に関するあらゆる法規及びルールを遵守します。
3. 従業員の採用・配置・育成・評価・処遇は、性別・人種・国籍・年齢・宗教・障害などに基づく差別をすることなく、ルールを開示し、ルールに則り公正・公平に行います。

2.「人と社会を大切に」に向けて

1. 従業員に対し、「行動指針」に定めた「人と社会を大切に」する行動を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
2. 従業員の職場における安全と健康を守ります。
3. あらゆるハラスメントを許さず、人権擁護を支持し、尊重します。

3.「夢のあるものづくり」に向けて

1. 従業員に対し、「行動指針」に定めた「夢のあるものづくり」に向けた以下の行動を求め、そうした行動をとる人を高く評価し、その力が十分発揮できる環境を整備します。
    - 自らの可能性を信じ、失敗を恐れず、果敢に挑戦する。
    - 感性を豊かにし、たぐいない新たな価値をつくり出す。
    - 自分の目で確かめ、自ら考え、行動する。
    - グローバルな視点に立ち、世界に通じるプロフェッショナルを目指す。
    - これまで培った経験や技術を伝承し、次世代の人材育成に努める。
    - 活発なコミュニケーションを通じ、一人ひとりの力を組織の力に結集する。

さらに、当社は、世界各地の拠点で働く当社グループの人々の心をひとつにまとめ、同じ目標の達成に向けてともに努力し続けるための求心力となる中核的な価値観と3つのコア・バリューを制定しています。「行動指針」に定めた「チャレンジ精神」、「多様性の尊重」、「チームワーク」は、コア・バリューであ

る、Challenge、Diversity、One Teamにそれぞれ通じています。

4. 上記各項目に立脚し、次の考え方で人事施策を行います。

	「三井化学グループの持続的成長」に向けた考え方
組織編成	戦略に沿った組織を編成し、その実現に最適の職務を編成します。
採用	企業の成長に貢献し得る人材を採用します。
配置	成果を挙げうる人材を積極的に登用します。
育成	世界に通じるプロを長期視点に立って育成します。
評価	実現した成果を適切に評価します。
処遇(報酬)	事業コストの点で、十分競争力ある報酬水準を目指します。

	「従業員の幸福と自己実現」に向けた考え方
組織編成	人材の意欲と能力を活かす職務編成を行います。
採用	採用においては、意欲と能力ある人材に等しく機会を与えます。
配置	人材が持てる意欲と能力を十分に発揮できるような配置を行います。
育成	世界に通じるプロに向けて自己研鑽することを支援します。
評価	公正で意欲と能力の向上に結びつく評価を行います。
処遇(報酬)	意欲と能力ある人材を確保する点で、十分競争力ある報酬水準を目指します。

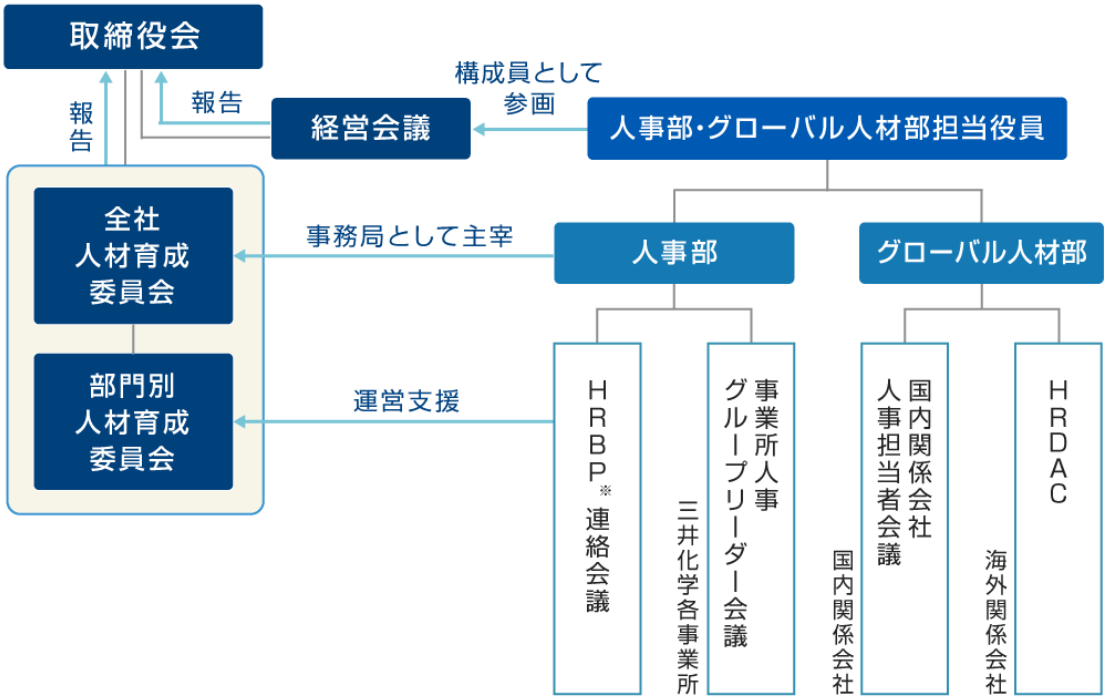
なお、各国・地域の定める法令に基づく最低賃金規定や労働時間規制に抵触することのないよう努めます。

以上

体制・責任者

人事部・グローバル人材部担当役員が責任者です。
人事部が主体となって、人材マネジメントに関わる中期計画、年度計画を策定し、これを各事業所、国内外関係会社の人事部門と共有の上、実行します。各事業所人事責任者、国内関係会社人事責任者、海外地域統括会社人事マネージャーと定期的に進捗状況を確認・議論し、関係施策の立案・実行につなげています。年度計画の重点課題について四半期ごとに担当役員に対して報告を行っています。また、経営上重要な施策については、経営会議や人材育成委員会等に諮っています。
さらに、グローバルな人事施策の立案・実行のため、グローバル人材部長の下に日本、欧州、米州、アジアの人事責任者を組み込んだ「Global Human Resources Development Advisory Committee（HRDAC）」を編成し、①グローバルHuman Resources（HR）マーケティング ②グローバル人材開発 ③グローバルモビリティ ④グローバル報酬・評価制度等の課題項目に取り組んでいます。

人材マネジメント体制



対象	モニタリングの場	頻度
三井化学各事業所	事業所人事グループリーダー会議	約1回 / 月
国内関係会社	国内関係会社人事担当者会議	2回 / 年
海外関係会社	海外統括会社（米・欧・中・アジア太平洋）人事責任者会議（HRDAC）	2回 / 年 （四半期報告での情報収集も実施）

※　HRBP：
Human Resources Business Partner。各部門におけるキータレントマネジメント、人材育成委員会運営および人員の異動・配置等をサポートする担当者。人事部およびグローバル人材部に所属するメンバーから15名を選抜。

なお、各事業所、各関係会社における人材マネジメントに関する法令遵守状況は、内部統制室が実施する内部監査により定期的にチェックを行っています。

目標・実績

ダイバーシティ

KPI		集計範囲	2019年度			2020年度	中長期
			目標	実績	達成度	目標	目標
定期採用の女性比率	事務系総合職	三井化学籍社員	40%	52%	○	40%	40%
	技術系総合職	三井化学籍社員	20%	16%	×	20%	20%
	一般職	三井化学籍社員	5%	11.4%	○	7%	7%
女性管理職（課長級以上）比率		三井化学籍社員	4.0%	3.0%	×	4.0%	10% (2025年)
障害者雇用比率		三井化学籍社員	2.2%	2.3%	○	2.3%	—

＊　本サイトに掲載している定期採用実績は、その年度に入社した社員を集計したものです。よって、次年度の入社予定の社員数を集計している「第二期女性活躍推進に関する行動計画」で示すデータとは数値が異なります。

従業員エンゲージメント

KPI	集計範囲	2019年度			2020年度	中長期
		目標	実績	達成度	目標	目標
従業員エンゲージメント向上	三井化学グループ	アクションプラン策定	アクションプラン登録率96%	○	アクションプラン実行	調査およびアクションプランの定期的な実施

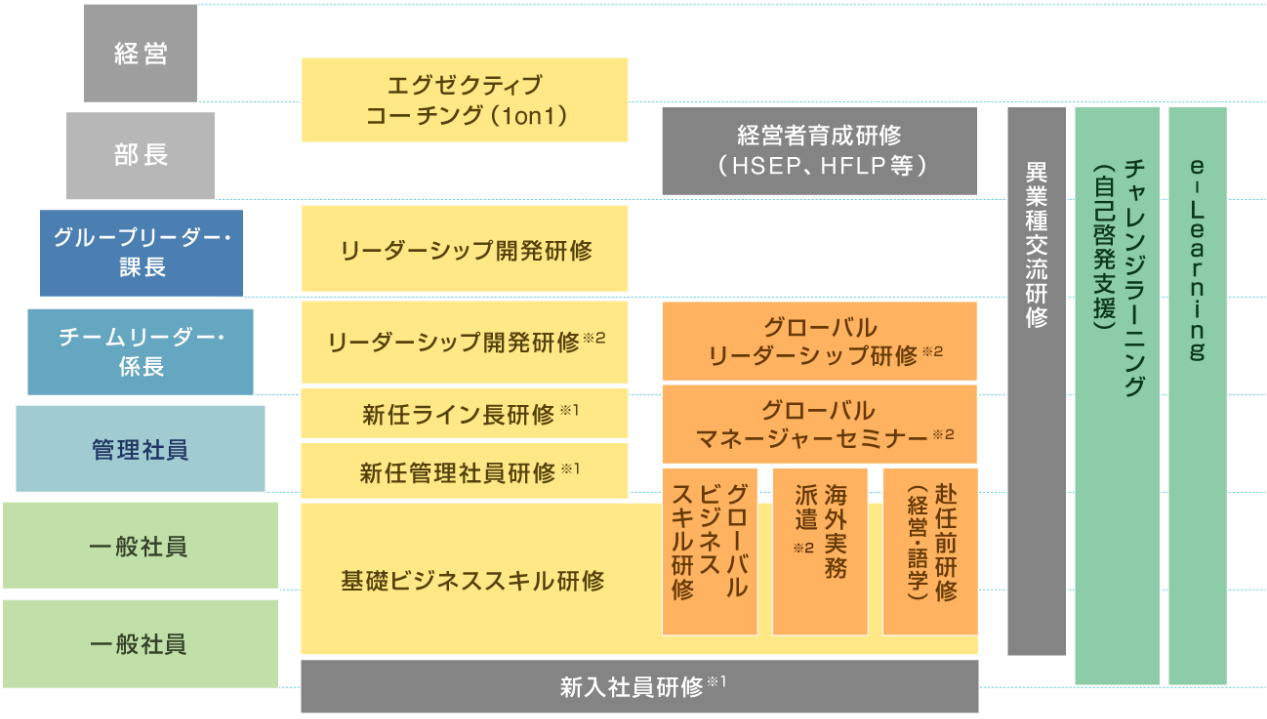
人材育成

当社グループは、三井化学グループ人材マネジメント方針に基づき、世界で活躍できる人材を長期視点に立って育成しています。「世界の市場や仲間と日々対話を繰り返し、いま、そして未来の社会が求める価値を生み出すことのできる人材を育成するため、主体的・自律的に成長を目指す社員を積極的に支援すること」、これが当社グループの人材育成の基本的な考え方です。

リーダーシップパイプラインに基づく育成段階に沿ったプログラム（三井化学）

階層別研修プログラムは、上位階層への円滑な転換を目指し、各階層に求められるスキル・職務意識に基づいて設計しています。知識の詰め込み型研修を極力排し、社員本人が経験と内省のサイクルを自ら回しながら、上位レベルの職務要件に基づいて主体的に行動し、成果を挙げ得る行動変容を生み出すことを目指しています。

育成体系概要



※1 対象者に一律実施。その他は希望者や選抜者が対象。

※2 関係会社の社員も対象。

主な階層別育成研修の実績（2019年度、三井化学籍社員）

新入社員研修

内容　企業グループ理念、コアバリュー、サステナビリティ、コンプライアンス、ダイバーシティ、安全、品質、R&D、労働衛生、社内制度、経営戦略、ステークホルダー理解、社内各部役割、プロ意識醸成、チームワーク、自己理解、ビジネスマナー＆リテラシー

受講者数　男性：77、女性：28

総研修時間　17,325hr

基礎ビジネススキル研修

内容　管理社員に求められる資質を獲得することを目指す。自身および職場の育成ニーズに基づいて、受講時期や受講要否を任意に選択。セルフリーダーシップ「七つの習慣」、会計・経営スキル「Apple & Orange」、ロジカルシンキング、プロジェクトマネジメント※、対人スキル※（※2020年度より開始）

受講者数　延べ380

総研修時間　9,803hr

新任管理社員研修

内容　トップからのメッセージ、役割認識、ストレングスファインダー

受講者数　男性：130、女性：21

総研修時間　1,163hr

新任ライン長研修

内容　役割意識、部下育成スキル、評価者訓練、労務管理、メンタルヘルス管理、コンプライアンス、ダイバーシティ（LGBTなどの多様性の理解、ハラスメント、女性活躍等）

受講者数　男性：53、女性：0

総研修時間　795hr

＊新型コロナウィルスの影響により一部研修を2020年度に延期

グローバルビジネススキル研修

内容　異文化理解と実践、コミュニケーションスキル、自己表現、プレゼンテーション

受講者数　男性：20、女性：9

総研修時間　1,340hr

各層ライン長のリーダーシップ開発研修

育児や介護などのライフイベントによる時間的制約の有無、国籍・民族・宗教の違いに関わらず、優秀な人材が能力を発揮するために、ラインマネージャーのマネジメント能力向上が求められています。三井化学では、各層ライン長研修にコーチング手法を採り入れ、各部門の中核をなすリーダー層に日々の業務活動における具体的変革行動を促し、組織をより良い方向に導くためのリーダーシップ開発に注力しています。

各研修の効果測定として、受講前後で受講者の360度評価を導入しています。また、毎年実施している「職場ストレス調査」の結果と研修修了者の所属との相関分析を試みたところ、要因項目のひとつである「上司・同僚の支援」については改善傾向が確認できました。

各層ライン長のリーダーシップ開発研修受講者数実績（三井化学籍社員）

研修名	2019年度実績	累計
エグゼクティブコーチング（1on1） （執行役員・部長向け）	5 男性：4 女性：1	51 （2013年度～）
リーダーシップ開発研修 （グループリーダー・課長向け）	40 男性：39 女性：1	266 （2013年度～）
リーダーシップ開発研修 （チームリーダー・係長向け）	105 男性：101 女性：4	258 （2016年度～）

ニューノーマル時代の働き方への取り組み

従業員、家族、取引先、関係者の新型コロナウイルス感染リスクの低減、健康安全を第一に考え、テレワークや時差出勤の実施、オンライン研修への移行検討を積極的に行っています。

オンライン研修への移行の考え方

- 研修内容を「自己完結型」「相互刺激型」「ティーチング」「ラーニング」の4象限に分け、期待される研修効果を踏まえて、オンライン化、オンラインと対面のハイブリッド型、対面型、またコロナ禍においては延期の4種類とする。
- オンラインへの移行を決定した場合は、インプットは事前課題、対話を通じた相互刺激が必要なものはオンライン研修の場で実現し、研修後はE-learningを利用した反復学習など、それぞれのツールの特性を活かした研修内容の再設計を行う。

オンラインへ切り替えた研修実績

2018年度 事業所課長 リーダーシップ開発研修フォローアップ
2019年度 事業所課長・係長 リーダーシップ開発研修
2019年度 グローバルビジネススキル研修最終セッション
2020年度 総合職 新入社員研修

今後の予定

(1) 既存の研修についてもオンライン化を検討・準備
(2) いかなる環境下においても成長のスピードを鈍化させないために、グループ・グローバルでの展開を視野に入れ、2020年度オンラインラーニングのトライアルをグローバルにて実施


発言中

評価・報酬

適切な評価に沿った処遇は、社員のモチベーションを高め、優秀な人材確保および育成、そして、当社グループの発展に大きく関連する重要な制度であると考えています。

目標設定と業績評価

三井化学ではすべての階層において、年に1回、上司が目標設定面談を行うことを制度化しています。設定した目標の達成度合いや行動評価などが報酬に反映されます。行動評価とは行動指針やコア・バリューをふまえた、ダイバーシティや安全等の項目に関する行動を評価するものです。例えば女性活躍推進を始めとする多様な人材の受け入れ等に関し、年度に発生した具体的な事由を5段階で評価しています。
目標設定面談では、単年度の業績目標だけでなく、短期的（3年以内）・長期的に経験したい業務や習得したいスキルについて確認する「能力・キャリア開発面談」を併せて行っています。これにより、社員が主体的に自身のキャリアを考えることができます。また、上司は部下のキャリア観や強み・弱み、今後の目標を理解し、適切な支援が可能となります。
また、2017年度より、目標設定から業績評価までの流れをタレントマネジメントシステム（Success Factors）で管理し、人材マネジメントの精度と効率の向上を図っています。システム上で上司・部下が目標やその達成状況を常時アップデートでき、効果的な目標管理が可能、過去の情報が参照でき、各人について一貫した能力開発が行えるなどのメリットを期待しています。

評価のフィードバック

三井化学では、年に1度、すべての階層において上司が評価結果のフィードバック面談を行うことを制度化しています。面談では結果を伝えるだけではなく、育成の観点からも、向上すべきポイントや期待する行動等をしっかりと共有しています。
なお、三井化学労働組合は、組合員のフィードバック面談実施率やフィードバックに対する納得度を調査しています。調査結果は労使で共有し、評価制度の適正運営に努めています。

評価結果のフィードバック面談実施率と納得度（三井化学籍の組合員）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
前年度評価のフィードバック実施率	96%	98%	98%	94%
評価のフィードバックに対する納得度	89%	90%	86%	91%

グローバル評価ガイドライン

三井化学グループとしての評価の仕組みや考え方、設計等を整理した「グローバル評価ガイドライン」を2016年5月に策定し、全グループ会社に配布しました。本ガイドラインはMBO（目標管理）とグローバルコアコンピテンシーの二軸で構成されており、これに基づいて地域統括会社（米州、欧州、アジア太平洋、中国の四地域をそれぞれ統括）の人事部門が、域内企業の評価制度構築・変更・運用を支援しています。
とりわけグローバルコアコンピテンシーは、当社グループのキータレントマネジメントにおける共通指標として採用しており、各層ライン長のリーダーシップ開発研修に伴い実施する「360度フィードバック評価」も本コンピテンシーに基づいています。
今後、グループ横断的に優秀人材を発掘、活用していくにあたり、その評価、育成のレベルアップは喫緊の課題となっています。グループ内で共通化した評価指標が広範かつ公正に適用されるよう、グループ各社との連携を深めていきます。

法定賃金の遵守、魅力的かつ競争力のある報酬水準の設定

報酬については、グローバル化の進展に伴い、各国・地域の法律を遵守することはもちろんのこと、各国・地域の労働市場の状況を鑑み、魅力的かつ競争力のある報酬水準・体系になるよう整備しています。
グループ従業員の約40%を占める三井化学の従業員の報酬については、外部調査機関の報酬データベースを活用し、人材確保競争力のある水準となるよう定期的な見直しを行っています。報酬データベースにおいて、報酬のパーセンタイルが当社の中期的な業績のパーセンタイルに相応した水準になるように検討・見直しを行うという考え方です。

働きやすい職場環境

「人と社会を大切に」それは「三井化学グループの持続的成長」と「従業員の幸福と自己実現」を同時に、かつ高いレベルで実現することを目指した「三井化学グループ人材マネジメント方針」の根幹となる考え方です。従業員一人ひとりが、高い意欲を保ち、成果を発揮し続けるためにも、ワーク・ライフ・バランスを考慮した支援施策の重要性は高まっています。

三井化学　働き方改革宣言

長期経営計画に掲げた、「2025年に営業利益2,000億円」等の高い目標を達成するためには、社員一人ひとりが発想や仕事の取り組み方を変えるなど、これまで以上の大きなチャレンジに果敢に取り組んでいかなければなりません。
社員の健康を確保し、生産性を高め、創造性の発揮を促していくため、経営トップ自らの強いリーダーシップの元、以下の課題達成を通して三井化学における働き方改革を推進することを宣言します。

1. 各月における超勤および休日労働時間の合計が80時間以上となる社員ゼロを目指します。

- 経営層、管理社員は、自らが意識改革し、率先してメリハリある働き方に努めます。
- 管理社員は、業務のプロセスの見直し、効率化、人員体制の見直しを行うとともに、労働時間管理の徹底に努めます。
- 全社員は、労働時間の長さを評価する意識を捨て、所定労働時間内で成果をあげることを原則として職務遂行にあたります。

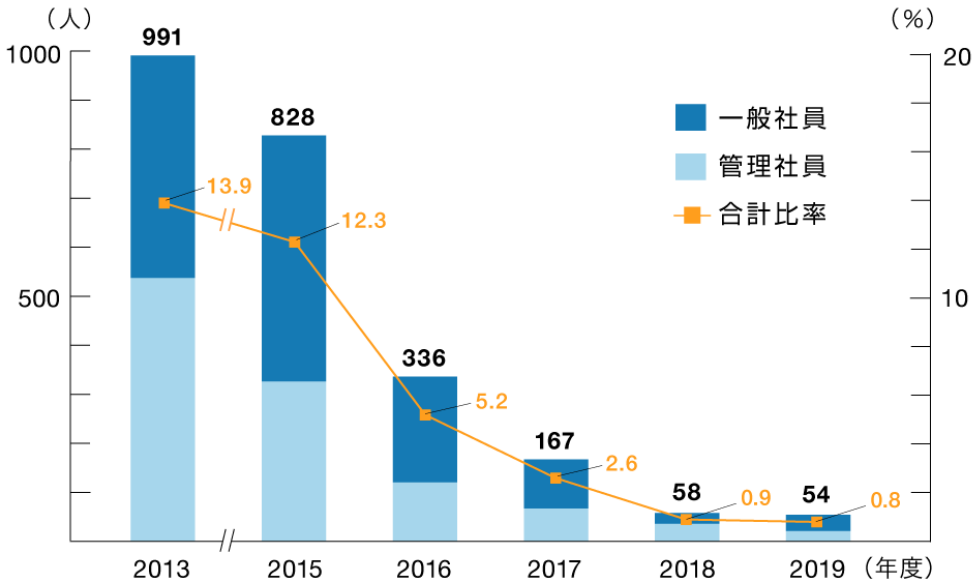
2. 社員のワーク・ライフ・バランスの向上、生産性の向上、優秀人材の確保、非常時の事業継続力向上等の課題を達成するため、テレワーク制度を活用します。

- 管理社員は、自ら率先してテレワーク制度を活用するとともに、テレワーク時における効果的な部下の業務マネジメントについて考えます。
- 全社員は、どうすればテレワークで自身の担当職務を生産性高く遂行することができるかを考え、自らその環境整備を進めます。

超過勤務削減

当社は、各月における超勤および休日労働時間の合計が80時間以上となる社員をゼロにすることを目指しています。近年は、超過勤務者が大幅に減少しています。

超過勤務時間80時間／月以上の社員数（三井化学籍社員）



作業の見直し、人員の強化

通常、化学プラントは長期連続運転を行っていますが、生産への影響を最小化するとともに設備の安全を十分に確保するため、一定の限られた期間に一斉に停止して補修や点検を行う定修と呼ばれる作業を行う必要があります。この定修による特定時期への業務集中を避けるため、作業の見直し、人員の強化などに取り組んでいます。

時間外・休日労働時間の見える化

従業員の時間外・休日労働時間の見える化を目的として、ライン長に部署毎および自部署の個人毎の時間外・休日労働時間の実績を毎月共有しています。各ライン長は、他部署と自部署の時間外・休日労働時間の比較や、自部署内で特定の個人に業務が集中していないか等の確認を実施することで、より働きやすい環境づくりに向けた改善に役立てています。毎月の超過勤務時間が80時間を超える社員が発生した場合は、人事部門が職場上司にヒアリングを行い、一人ひとりの社員について原因の究明と改善に向けた具体的対策を検討・実行しています。

超勤削減のためのスキル研修

超勤削減のためのスキル研修を実施しています。一般社員向けには「タイムマネジメント研修」を実施し、仕事上の習慣の見直し、スケジューリング、メール処理の具体的な方策を学びます。管理社員向けには「組織運営ワークショップ研修」を実施し、効率的な組織運営の具体的な方策の習得と残業削減のためのプランニングを行います。

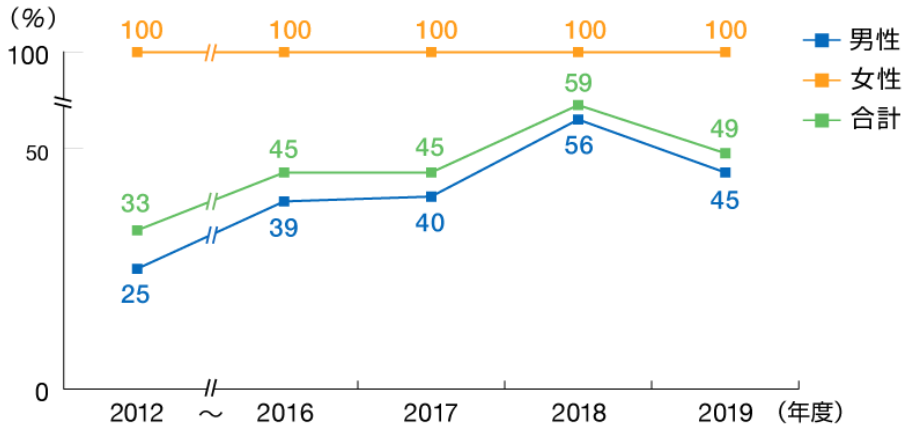


ワーク・ライフ・バランスを考慮した施策

当社は、育児や介護といったライフイベントに対応する休暇や休業、勤務時間、収入面の配慮について法定以上の制度を整備し、その周知を図ってきました。
2019年には、これまでの「育児・介護等の事由による在宅勤務制度」を事由問わず利用できる「テレワーク制度」に転換しました。また、失効した年次有給休暇（特別休暇）を入院だけでなく通院などの治療においても取得できるように制度の改定を行い、治療と就労の両立をより強力にサポートしています。制度、施策の一覧はこちら　をご覧ください。

主な制度・施策（三井化学単体）

育児休業取得率（三井化学籍社員）



その他の制度の利用状況についてはこちらをご覧ください。

育児休業からの職場復帰支援プログラム

当社は、子育て中の社員が、出産・育児休業からスムーズに職場に復帰し、高いモチベーションを保って働ける環境を整えるべく、「職場復帰支援プログラム」を制度化しました。
このプログラムでは、産前休業前、育児休業中、育児休業復職後の各時期に実施する支援内容を明確化しました。休業前には、本人・上司による二者面談を行い、業務の引き継ぎ、休業中の連絡手段、各種手続き等について確認します。休業中にも、本人と上司とで面談を実施し、復職後の働き方のイメージ、職場の受入れ体制や担当業務内容について共有し、お互いに理解を深めます。また、復職後は各種制度の手続き等について説明と支援を行っています。
このように、出産・育児にともなう休業および復帰に対する不安から離職を選択することなく、キャリアを継続できるよう支援を行っています。

育児休業からの復職率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度	2019年度
男性	97%	99%	100%
女性	100%	100%	100%
合計	98%	99%	100%

育児休業から復帰3年後の定着率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度	2019年度
男性	91%	94%	83%
女性	96%	93%	93%
合計	92%	94%	86%

育児介護休業者の評価取り扱い

当社は、昇給・賞与等の処遇および昇格において育児・介護休業を理由に不利とならない仕組みを運用しています。当社の評価制度では、出勤率に応じて年度評価の上限が決まります。ただし、育児・介護事由の休業者については、評価対象期間の出勤率が一定基準以上の場合は評価上限を定めず、出勤期間中のパフォーマンスを公平に評価します。一定基準の出勤率に満たない場合も、評価や昇格に不利益とならないよう無評価（No Rating）扱いとしています。

有給休暇の取得率向上

当社は、働き方変革として年次有給休暇（20日）の取得率アップを目指しています。社員の健康維持や心身のリフレッシュに向けて、以下を通じて休暇の取得が促進されるよう取り組んでいます。

働き方改革推進関係の施策

- 長期休暇、連続休暇の計画的取得推奨
- 休日に挟まれた出勤日等を有給休暇取得サポート日として設定
- 職場別有給休暇取得率の集計と通知・指導
- 特定個人への業務集中の見直し
- 職場内のスケジュール共有化

有給休暇取得率（三井化学籍社員）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	目標
一般社員	81%	79%	83%	86%	—
管理社員	56%	56%	62%	70%	70%
合計	70%	69%	74%	79%	—

新型コロナウイルスへの対応

当社は2019年に、月8回の上限付きでテレワーク勤務を制度化しています。
新型コロナウイルス感染拡大を鑑み、2020年2月末にテレワーク勤務の上限を一時的に撤廃し、3月4日より本社地区は原則テレワークとしました。4月7日の日本政府の緊急事態宣言を踏まえ、当社社員への感染リスクを可能な限り低減するとともに当社機能を維持するため、当社の当該期間中の勤務を次の通りとしました。また、5月25日の緊急事態宣言解除以後も勤務等に関するガイドラインを設けています。今後は、ポストコロナの社会に向けて新しい働き方を検討することにしています。

労働衛生　感染症対策

緊急事態宣言前（2020年3月4日～）

・本社地区は原則テレワーク

緊急事態宣言期間（2020年4月7日～）

・全社、原則テレワーク勤務
・国内外出張は禁止
・工場における感染防止対策の整備・周知
・業務に関連する社内外懇親会および会食は禁止

緊急事態宣言解除後（2020年5月25日～）

・テレワーク推奨（出社人数が50%以下になるように調整）
・不要不急の国内出張は禁止
・業務関連の社内外懇親会および会食は必要最小限に

率直な対話と相互理解に基づく労使関係

当社は、労働協約において「企業グループ理念」の実現と「社員の幸福と自己実現」をともに達成することを労使共通の目標と定め、建設的かつ安定した労使関係の構築に努めています。2025長計目標の達成に向けた経営課題の共有と意見交換、生産性向上、従業員のワーク・ライフ・バランスの向上といったテーマについて、労使間で率直な議論を行う場を重ね、社員一人ひとりが生きがい・働きがいを持つための基盤づくりを推進しています。なお、転居・転勤を伴う異動にあたっては、原則として１ヵ月前までに本人に通知を行うルールを採用しています。

主な労使協議テーマ（2019年度）

- 人事制度改定
- 賞与金額と配分
- 賃金増額改定
- 経営状況説明

当社はユニオンショップ制を採用しているため、労使で合意した労働協約において「労働組合への加入が認められている従業員」は全員労働組合に加入しています。当社労働組合はすべての一般社員を代表しており、また、労使間の交渉結果はすべての一般社員に無条件に適用されます。なお、管理社員などマネジメントレベル以上の社員は労使合意により加入が認められておらず、管理社員も含めた従業員の組合員比率は54.5%です。
海外拠点においては、それぞれの労働関連法制と従業員の自由な意思に基づき労働組合を結成できるよう運営しており、これを制限する行為は一切行っていません。

ワークライフバランスを考慮した施策一覧（三井化学単体）

休日・休暇・休業

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
完全週休 2 日制（土日）	○	○	○	○
祝日、年末年始（社休日）	○	○	○	○
年次有給休暇 （入社 2 年目から※ 20 日 / 年、半日単位で取得可※）	○	○	○	○
単身赴任帰宅休暇※	○		○	○
結婚休暇（連続 8 日）※	○		○	○
リフレッシュ休暇（連続 2 日 / 年）※	○		○	○
看護休暇（有給※）	○	○	○	○
介護休暇（有給※）	○	○	○	○
育児休業（始めの 5 日間は有給※、 満 3 歳に達した日以後の年度末まで取得可※）	○	○	○	○
介護休業 （要支援状態でも取得可能※、1 年まで取得可※）	○	○	○	○
特別休暇（有給、傷病・介護・育児・社会活動）※	○		○	○
配偶者海外転勤時休職※	○		○	
社会活動休暇（有給）※	○		○	○

勤務形態

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
短時間勤務措置（育児、介護）※	○	○	○	○
時間外労働の制限（育児、介護）	○	○	○	○
深夜業の制限（育児、介護）	○	○	○	○
会社託児所の設置※	○	○	○	○
フレックスタイム制（コアタイムなし）※	○	○	○	○
テレワーク※	○	○	○	○

収入面

	正社員	嘱託社員		
		再雇用	無期嘱託・パート	有期嘱託・パート
出産見舞金※	○		○	
出産支援金※	○		○	
育児休業援助金※	○		○	
介護休業援助金※	○		○	
ホームヘルパー利用料補助※	○		○	
ベビーシッター利用料補助※	○		○	
退職金※	○		個別対応	個別対応
持ち株会※	○	○	○	○

※印は法定を超える施策

ダイバーシティ



＊　Facebook 始めました！

当社グループは、社会と当社グループの持続可能な成長のためにダイバーシティが必須であるとの考えから、ダイバーシティをコアバリュー※のひとつに位置づけています。ダイバーシティの推進は重要な経営戦略のひとつです。多様な人材による多様な発想は、持続的成長の基盤となるイノベーションの源泉であると考えています。また、三井化学グループ人権方針に掲げる人種、出身国、出身地域、社会的出身、出身階級、家系、宗教、障害、年齢、性別、性的指向、性自認、家庭環境、婚姻の有無、組合加入、政治的見解、その他の差異に基づく差別の禁止を念頭に、多様化する社員のキャリア意識や働き方に対する価値観の変化に対応すべく取り組むことで、コアバリューの具現化を目指しています。

※　コアバリュー：
三井化学グループの全従業員の間で等しく共有し大切にする価値観「Diversity」「Challenge」「One Team」

女性社員の活躍推進

当社グループでは、2006年の「女性活躍推進チーム」設置以前より、女性社員のプラントへの配属や、女性総合職の採用など、女性の力を積極的に事業に活かす努力をしてきました。過去10年間、女性が働き続けられる風土の醸成にも力を入れ、着実な前進を遂げています。しかし、女性の採用比率が年ごとにばらつきがあることや、技術系女性の応募者数・採用数が少ないこと、女性管理職比率が低いことは課題であると考えています。
2025長期経営目標では、女性管理職（課長級以上）比率10%以上（三井化学籍社員）を掲げています。現状で低い数字となっているのは、全社員に占める女性の比率が少ないことが一因です。採用においては、技術系総合職、事務系総合職、一般職（主に工場オペレーター）それぞれで状況が異なるため、各定期採用について女性比率の目標値を定めて取り組んでいます。

第三期女性活躍推進に関する行動計画（PDF：347KB）

女性の活躍に関する情報公開の件（PDF：192.9KB）

三井化学の女性活躍推進ロードマップ（PDF：575KB）

＊　本サイトに掲載している定期採用実績は、その年度に入社した社員を集計したものです。よって、次年度の入社予定の社員数を集計している「第三期女性活躍推進に関する行動計画」で示すデータとは数値が異なります。

女性活躍に向けたトップメッセージ

三井化学は事業ポートフォリオ変革によるビジネスモデルの転換を目指しています。消費者に近い市場へのアプローチには多様な価値観や感性に対する理解が求められるため、多様な人材が個性を失うことなく活躍できることが必要であり、女性の活躍の場は広がると考えています。また、従来からあったテレワーク制度がコロナ禍で積極的に利用されるようになっていることにより、育児や介護等の事情がある人にもより働きやすい環境が整ってきています。これは、女性の登用の門戸が広がるきっかけにもなると考えています。これからも有能な人材の採用・登用を促す施策に取り組んでいきます。

代表取締役 社長執行役員CEO　橋本　修



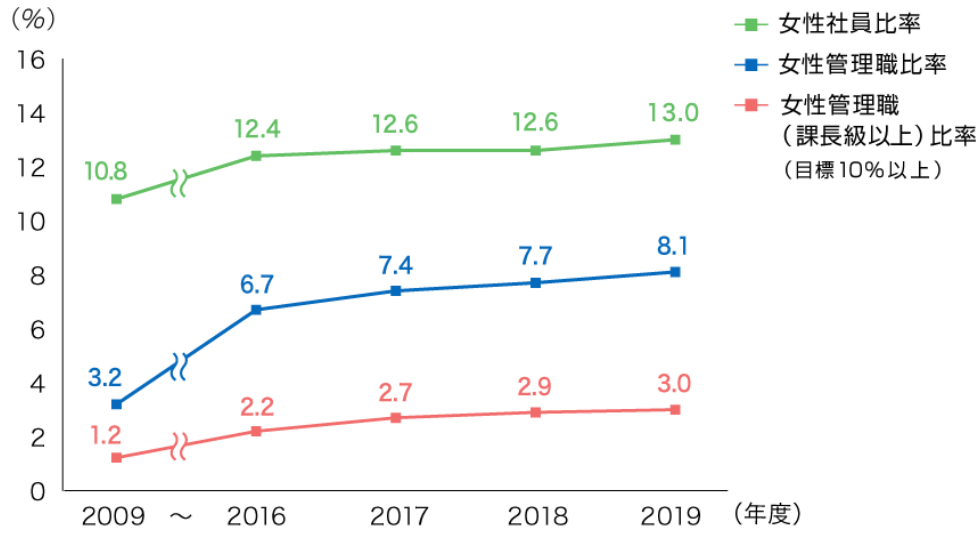
社外取締役メッセージ

女性を含めた多様な人材が活躍する企業であることは三井化学グループの企業価値向上に必須であると思います。そのためにも、経営課題としてより優先度を上げて取り組んでいくべきだと思っています。
ステークホルダー代表の社外取締役として経営の方向性を注視、助言していきます。

社外取締役　黒田 由貴子

＊　三井化学では取締役会の多様性を確保する目的で、2006年より女性の取締役を1名以上置くよう努めています。

女性社員比率（三井化学籍社員）



定期採用の女性比率（三井化学籍社員）

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度 目標
事務系総合職	46%	47%	52%	40%
技術系総合職	11%	16%	16%	20%
一般職	3.2%	5.0%	11.4%	7%

外国籍社員の活躍推進

当社は、日本で働く外国籍社員の採用を2005年に本格的に開始しました。
国内で働く外国籍社員に対し、専用の相談窓口を設け、仕事と生活を支援するとともに、外国籍社員も働きやすい会社の実現と優秀な人材の確保を目指しています。

外国籍社員への支援の具体例

- 日本語学習支援
- ビザ手続き支援
- 日常の問い合わせ対応（人事制度、施策、社則に関する問い合わせ）
- 日本で就労するにあたり必要な情報発信（英語、日本語）
- インクルージョン勉強会実施（異文化理解促進）
- 人事申請関連マニュアル英文版の整備
- 外国籍社員職業生活相談への対応（各事業所に担当者を配置して実施）

外国籍（日本国籍外）社員数（三井化学籍社員）

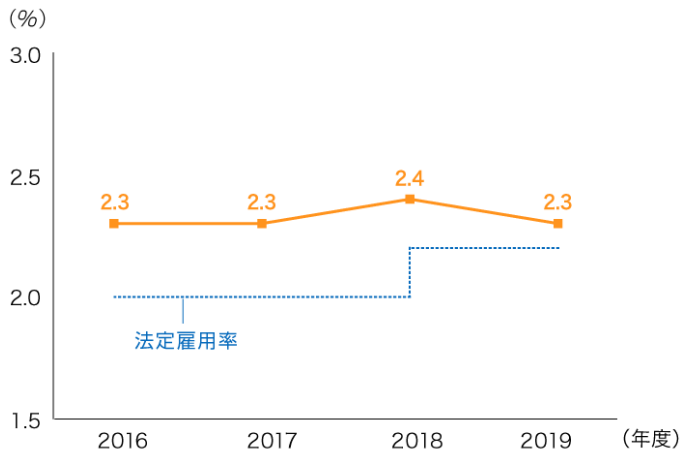
2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
55人	57人	54人	54人

障害者社員の活躍推進

当社は、障害者雇用にあたって、法定雇用率の達成にとどまらず、障害者の方が組織の一員としての実感を持ち、スキルを積みながら生き生きと活躍できることを目指しています。
配属時には、配属する職場の業務内容だけでなく、環境やメンバーといった要素も考慮し、職場に人を合わせるのではなく、その人に合った職場への配属を心掛けています。受入職場に対しては「障害理解教育」を実施するとともに、採用後一定期間の「インキュベーション期間」（環境への適応・習熟支援期間）を設け、それぞれの障害特性にあわせてスムーズに業務を開始してもらうための工夫を行っています。また、定着支援を目的とした定期的な面談を行い、障害を持つ方と上司、双方から働く上での悩みや困りごとを聞き取ることで職場環境や働き方の改善に活かし、安心して働けるよう努めています。
さらに、語学やOAスキル等の業務遂行に役立つ学習に補助金を出し支援しており、個人の特性に合わせたスキルアップをサポートしています。また、障害者だけでなく、様々な個性・特性を持つ人々や病気治療を受けながら働く人を受け入れる組織風土の醸成を目的とした「インクルージョン勉強会」を開催しています。この勉強会では、性的マイノリティについて学んだり、障害や病気を抱える社員が講師となり障害や自身の経験について語る場を設けたりしています。

2019年10月には、The Valuable 500の加盟文書に署名しました。The Valuable 500は、世界経済フォーラム年次総会において発足した、障害者の活躍推進に取り組むイニシアチブです。障害者がビジネス、社会、経済にもたらす潜在的な価値を発揮できるような改革をビジネスリーダーが起こすことを目的としています。

障害者雇用比率（三井化学籍社員）



従業員の声

働きやすい職場

三井化学に入社して驚いたのは、上下・役職問わず職場の方と話がしやすいということです。皆さん分け隔てなく接して下さるので、わからないことも安心して聞くことができます。 私は現在入社4年目で、事務補助業務を行っています。急な状況の変化に対応するのが不得手ですが、定型的・長期的に観測する集計作業等を切り出していただいているので、落ち着いて業務ができます。業務量に余裕があるため、体調がよいときは些細な業務改善、たとえば使いやすいテンプレートの作成や既存の資料を読みやすく修正する等の作業を行っています。職場のちょっとした“これがあると/できるといいな”のニーズに応えられる社員になりたいと思っています。

2017年度入社（発達障害）

定年退職社員の活躍推進

事業拡大と大量採用世代の退職に伴う人員不足に対応し、また定年後も高い就労意欲を持った社員を活用するため、定年退職者のうち希望する者に対しては再雇用制度による就労継続を要請し、経験豊富なシニア人材の活用を進めています。2018年度より、再雇用時の報酬条件の改善を行い、就業継続希望者の拡大を目指しています。

定年退職者再雇用率（三井化学籍社員）

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
81.3%	76.7%	87.6%	85.5%

LGBTへの対応

2017年度には全事業所のハラスメント窓口の担当者を集め、弁護士を招き人事担当者が知っておくべきLGBT知識に関する勉強会を実施しました。また、全社員が受講する法令順守教育（e-ラーニング）の「ハラスメント」講座にセクハラ、パワハラに加え、性的指向による差別や嫌がらせの禁止を盛り込みました。2018年度からは「新任ライン長研修」に「ダイバーシティセミナー」を設け、SOGI（Sexual Orientation Gender Identity）ハラスメントや部下から相談を受けた際にライン長が取るべき行動について教育をしています。2020年度からは新入社員教育の中でもLGBTへの理解促進やSOGIハラについて触れ、LGBTに関わる基礎を学べる冊子を研修参加者全員に配布しています。
また、任意参加のイベントとして2019年度には同性愛者をテーマにした映画※の上映会を行い、参加者からは「LGBTについて改めて考える良い機会となった」「身近な存在であることを実感できた」などの意見がありました。

※　上映映画：
「パレードへようこそ（原題：PRIDE）」　配給会社：セテラ・インターナショナル

異文化理解促進

2014年度から多文化チームの運営のためスキルを学ぶことを目的とする「グローバルビジネススキル研修」を行っています。この研修は、海外赴任予定者や海外事業に従事する者のうち、多文化チームのマネジメントや多様な背景を持つ相手との交渉等、海外と深く関わる業務に従事する者を対象にしており、毎年約30名が受講しています。ビジネス上のコミュニケーションをテーマとした具体的なケーススタディを通して各国・地域の人々の宗教・文化・考え方とその背景について学ぶことに加え、英語でのプレゼンテーション方法やミーティングのケーススタディなど語学力の向上にも力を入れた研修です。また、2019年度は外部講師を招いて異文化交流を学ぶ任意参加のセミナーを開催し、異文化コミュニケーションを楽しむコツやヒントについて学びました。

ダイバーシティ推進に関連する研修、講演会

生産技術系総合職の働き方改革

当社では工場の生産技術系人材として女性を積極的に採用していますが、エンジニアとしての仕事と家庭の両立には課題があります。昨今共働き世帯が増える中、この課題は女性だけではなく男性も含めた若手社員全般の課題であると言えます。このため、女性だけでなく男性の生産技術系若手社員も対象として、多様な人材が活躍できる働き方やキャリアの積み方を検討する研修を実施しました。この研修は同様の課題を抱える同業の住友化学株式会社様と合同で行いました。

生産技術系総合職向け研修プログラム（PDF：316KB）



女性オペレーター活躍支援

当社は1992年から四半世紀にわたり、製造現場のオペレーターとして女性を採用し、今後さらに工場での女性活躍を推進していきます。2016年度は国内全工場でライン管理者を対象とし、女性活躍推進の社会的背景、企業や組織、個人がすべきこと、当社の目的と行動計画について説明を実施しました。2017年度には、初めて女性オペレーターを受け入れる職場に対し、女性活躍推進と女性部下のマネジメントをテーマとする研修を実施しました。また、2019年度は全国の工場で働く女性オペレーターを本社に集め、キャリア意識の醸成やネットワーク作りを目的にした研修を実施しました。

2019年度 女性オペレーター活躍支援　研修プログラム（PDF：522KB）



対馬ルリ子女性ライフクリニック銀座　理事長 対馬ルリ子医師の講義

女性のキャリアと健康

女性も長く働くことが当たり前になりましたが、女性には妊娠、出産や、更年期障害、女性に特有の病気など、働くことに困難を感じる時期もあります。それらを事前に知って予防することや、自身の体調変化とうまく付き合いながら働き続けることを目的として、2017年度より「女性のキャリアと健康」と題した講演会を実施しています。2017年度には、婦人科医を招き、若手女性向け、ベテラン女性向けにそれぞれ、体調管理と更年期障害をテーマに開催しました。2018年度は女性特有のがんをテーマに、婦人科医を招き婦人科系のがん検診について学び、また、罹患した社員の経験談を聞く機会を設けました。2019年度は本社にて当社産業医が総合検診結果の見方について講義を行い、コレステロール、肝機能、糖質などの項目について健康を維持するための生活上の注意点を学びました。この講義はウェブ会議システムを通じて他事業所にも配信し、学びの機会を提供しました。

女性登用を目的とした社外研修への派遣

当社は、管理職任用を目指す女性を対象としたマネジメント能力やモチベーションの向上を図る社外研修や、部長職候補の女性を対象とした経営学習得や社外ネットワーク構築を目的とした社外研修に毎年10~20名程度を派遣しています。社外の同クラスの女性ビジネスパーソンとの交流を通じ、ロールモデルとの出会いや自身のキャリアに対する意識の変革につながっています。

参加者の声

異業種の女性管理職と共にマネジメントやリーダーシップを学ぶ

経団連主催の「女性管理職ステップアップ支援講座」に参加しました。4 か月間にわたって開催され、毎回、講義のあとに、グループ討議・発表を行いました。「世界情勢からみたビジネス環境の在り方」、「成果を出すチームを作るためのリーダーとしての心構え」、「戦略的課題に取り組むときのアクションプランの立て方」等、いずれも実践的なテーマであり、今の自分に必要なスキルを学ぶ好機になりました。何より、同じようなライフステージを迎える異業種の女性の方々と課題に取り組んだことで、様々な価値観を知り新たな気付きを得て、大変に貴重な機会となりました。そして自分の考えを伝える大切さも改めて学びました。この研修への参加を通じて、今後も情報交換できる人脈ができたことに心から感謝しています。



知的財産部 情報調査グループ 調査チームリーダー　小島美香

2019年度実績（延べ参加人数：計835人）

テーマ	講師	対象
女性のキャリアと健康	当社産業医	従業員
働く女性の健康	社外有識者	工場オペレーター女性
不妊治療の知識	社外有識者	人事およびハラスメント窓口担当者
女性活躍	ダイバーシティ担当者	管理社員(課長級)
SAP	社員	派遣社員
工場オペレーターのキャリア意識の醸成	社外有識者	工場オペレーター女性
働き方改革と女性活躍	当社役員	従業員
生産技術職の働き方改革	社外有識者	従業員
働き方改革	社外有識者	従業員
残業	社外有識者	従業員
異文化コミュニケーション	社外有識者	従業員
LGBT理解（映画上映）	―	従業員
世代間ギャップ	社外有識者	従業員
アンガーマネジメント	社外有識者	従業員
発達障害、うつ	社外有識者	従業員
多様な障害	社外有識者	従業員
各種能力開発（PCスキル、語学等）	社外有識者	障害者の従業員

2018年度実績（延べ参加人数：計539人）

テーマ	講師	対象
クローン病	社員	従業員
LGBT	社外有識者	従業員
介護	社外有識者	ライン管理者
介護	社外有識者	従業員

育児休業	社外有識者	従業員
女性のキャリアと健康	社外有識者	従業員
がん	社外有識者	従業員
男女間のコミュニケーション	社外有識者	従業員
女性活躍	ダイバーシティ担当者	管理社員(課長級)
業務効率化	社外有識者	一般社員
各種能力開発（PCスキル、語学等）	社外有識者	障害者の従業員

三井化学の女性活躍推進 ～ロードマップ～

目標

女性活躍推進法第１次行動計画
（2016年度～2017年度）

女性管理職（課長級以上）比率 **2.5%**

新卒女性採用比率 総合職（事務系） **40%**
総合職（技術系） **15%**
一般職 **5%**

女性活躍推進法第3次行動計画
（2020年度～2021年度）

女性管理職（課長級以上）比率 **5%**

新卒女性採用比率 総合職（事務系） **40%**
総合職（技術系） **20%**
一般職 **7%**

多様な働き方（テレワーク等）の定着と有給休暇取得率 **70%**

2025長期経営計画

女性管理職（課長級以上）比率 **10%以上**

2009 — 2015 — 2019 — 2025

2012 くるみん取得
2014 名古屋市女性の活躍推進企業認定
2014 くるみん取得
2016 くるみん取得
2018 なでしこ銘柄選定
2020 くるみん取得
2020 準なでしこ銘柄選定

今までの取り組み

＜働きやすさ＞

2006 女性活躍推進チーム発足

2009
- いちはら・夢広場（三井化学保育園）開園
- 育児休業、始めの5日有給化
- 在宅勤務制度

男性社員の育休取得率一気にUP

2015 配偶者海外転勤時休職制度

2017 女性のキャリアと健康 講演会
女性特有の健康の悩みにアプローチ

2018
- 女性のキャリアと健康 講演会
- 産休・育休・復職について学ぶ冊子を希望者全員配布

婦人科検診の有用性について学ぶ

2019
- テレワーク制度導入
- 特別休暇制度改訂

介護と育児目的のみで認められていた在宅勤務の適用拡大。働く場所も制度を使える対象も拡大。

使用せずに積み立てた有給休暇を半日単位で取得可能に。がん治療、透析治療、不妊治療に使うことが可能。

＜活躍＞

2005 女性課長職誕生

2012 女性部長職誕生

2015
- イクボス企業同盟加盟
- 淡輪社長　内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」賛同

2016
- 全工場において女性活躍推進セミナー
- 本社一般職 業務効率化プロジェクト

ベテラン女性社員の力で業務効率化

2017
- 育児休業からの職場復帰支援プログラム開始
- 工場技術系（女性オペレーター）研修

両立のために使える制度の説明や、職場復帰への期待を示す

全国の工場から集まりネットワーキング

2018
- 第2期 本社一般職 業務効率化プロジェクト
- 新任ライン長研修においてダイバーシティセミナー

2019 ・生産技術系総合職の働き方改革を考える研修

工場で技術系総合職として働く男女のキャリアと働き方を考える研修

2020 ・橋本社長　内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」賛同

今後の取り組み

- 男性の家事育児参画推進
- 事業部営業担当女性向け研修実施
- 部長層にアンコンシャスバイアスをテーマにした勉強会
- 社長メッセージ動画作成
- メンター制度導入

グローバル人材戦略

担当役員メッセージ

グローバル人材戦略について

三井化学グループの連結従業員数は近年実施したM&Aなどにより約2万人（含む嘱託）に増加し、うち海外従業員比率は約40%に至っています。事業領域も素材の開発、製造、販売にとどまらず、お客様へのソリューション提供といった領域にも拡大しています。当社グループで活躍する人材の国籍や専門性の多様性が大きな広がりをみせる中、以前にも増してグループ・グローバルを意識した人材戦略の実行が必要となっています。当社は2019年4月に「グローバル人材部」を新設し、グループ・グローバルベースでの人材戦略の策定と展開を担うためのCoE機能の強化を図っています。「グローバル人材部」の立ち上げから1年余りの間に、タレントマネジメント、ポジションマネジメント、タレントディベロップメントなどの観点を採り入れた「グループ・グローバル人材プラットフォーム」の整備を着実に進めてきました。三井化学グループがグローバル市場で価値を生み出し続けるため、求められる人材の確保育成と効果的な配置をグループ・グローバルで実現していきます。



常務執行役員　グローバル人材部長　安藤 嘉規

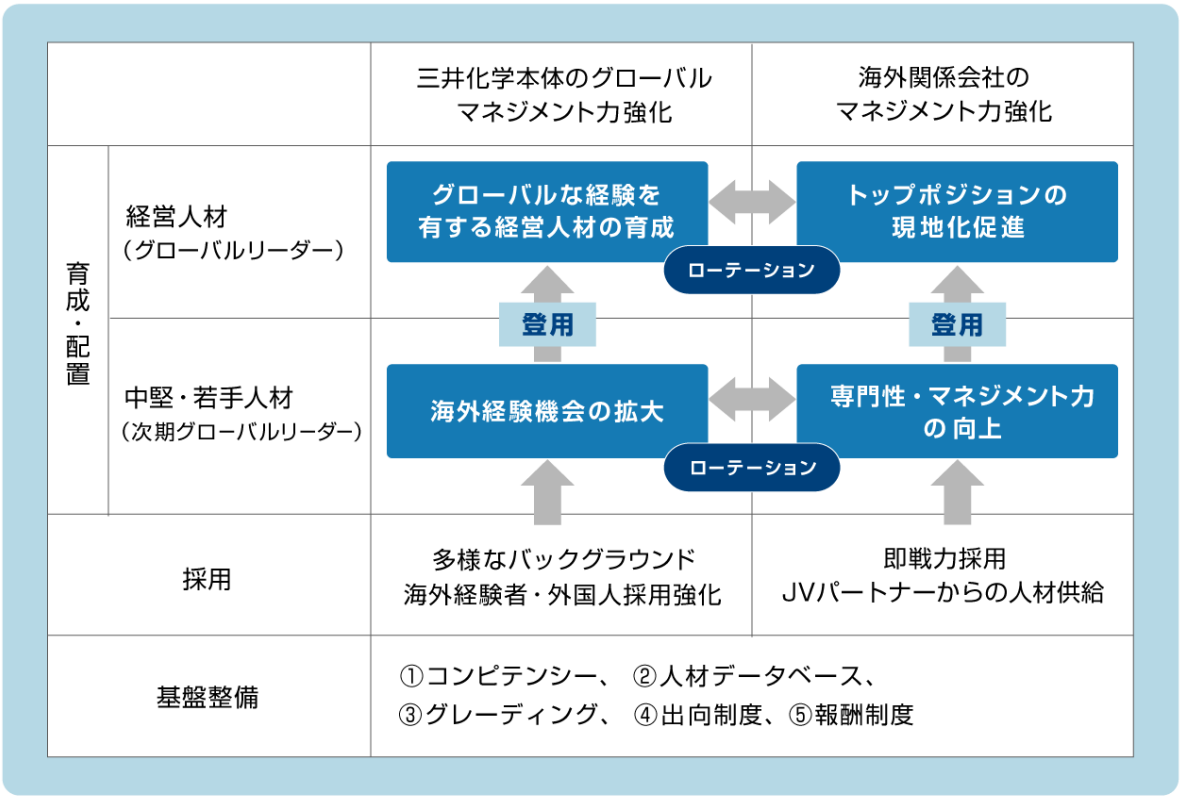
グローバル人材マネジメント・戦略

1997年の三井化学発足以降、連結対象会社数は156社、連結従業員数は17,929人（2020年3月末、嘱託社員除く）、海外売上高比率は45%へと拡大してきました。このような事業のグローバル化の進展に伴い、海外拠点運営やクロスボーダーM&AのPMIなど、人材マネジメントの領域においてもグローバルベースで仕組み構築に取り組んできました。これらをさらに加速させるため、これまでのバーチャルHR組織から、恒久的なグローバル組織に発展させるために、「グローバル人材部」を2019年4月に新設しました。これによりグループ・グローバルレベルでの効果的な人材マネジメントの遂行および人材ガバナンスの強化を図り、グローバルな事業競争力の強化を図っていきます。同部発足に伴い、グローバル本社にタレントマネジメント、人材育成、報酬・評価などの制度設計の機能を設置しました。合わせて、2014年から継続する「HR Development Advisory Committee（HRDAC）」（地域統括会社等の人事を巻き込んだバーチャルなプロジェクト体制）のスキームを活用し、各種グローバル共通プログラムの企画、および各地域への展開を加速しています。グローバルに統一すべき事と、各地域や個社毎に自由度を持って運営する事を再定義し、グループ・グローバルレベルでの効果的な人材マネジメントの実現と、各地域や事業の成長を両立するような人事組織を運営しています。

グループ・グローバル化とグローバルHRの変遷



グローバル人材マネジメントの全体像



キータレントマネジメント 次世代を担う経営者候補の育成

次世代を担う経営者候補、および海外展開・M&Aなどにより増加する海外現地法人のマネジメントを行える人材の育成は、当社グループにとって喫緊の課題となっています。これら人材の育成に向け、当社グループは「キータレントマネジメント」の仕組みを導入し、2016年度から運用を開始しています。今後、この仕組みをさらに進化させ、当社グループの成長をさせる人材の育成を推進していきます。

キータレントマネジメントの概要

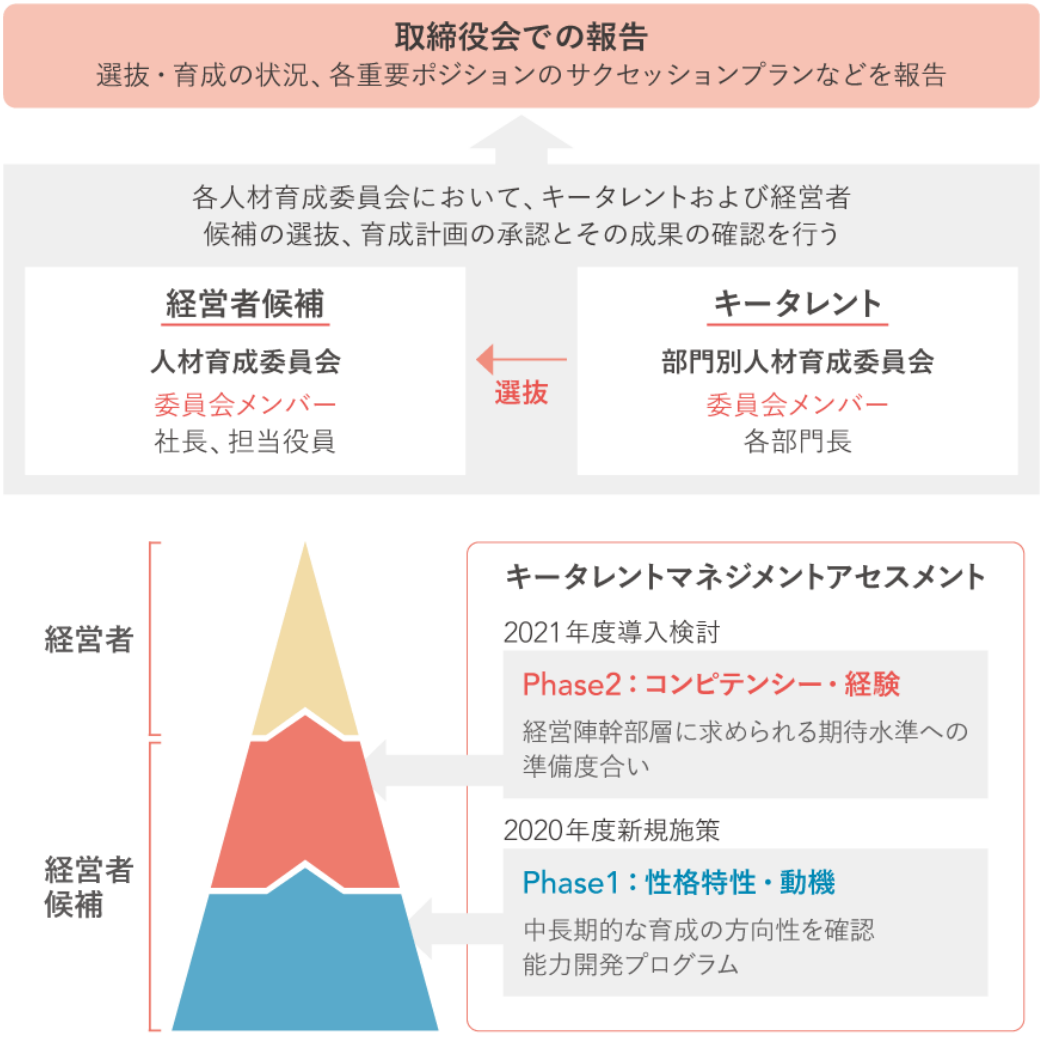
（1）「キータレント」と「経営者候補」

全世界の当社グループ人材のうち、業績・コンピテンシー（資質要件）、潜在能力そして熱意において継続的に高いレベルを示す者を「キータレント」として、この中より将来の経営者となりうる素質を持つ人材を「経営者候補」として選抜しています。

（2）人材育成委員会

「キータレント」および「経営者候補」の選抜、育成計画の承認とその成果の確認を行う機関として人材育成委員会を設置しています。人材育成委員会は、選抜された人材の職務経験をレビューし、「経営的視野」「事業再構築」「新事業開発」「全社横断プロジェクト」「海外法人運営」の5つの視点より配置先を決定します。

キータレントマネジメントの仕組み



2019年度の進捗状況

- 全部門（事業・機能部門）における部門別人材育成委員会を開催。国内外関係会社を含むグループ全体から「キータレント」を選抜し、当該タレントの個別育成計画（配置・研修）策定を実施。
- 全役員参加による全社人材育成委員会を開催。部門別人材育成委員会にて選抜された「キータレント」の中から、将来の経営陣幹部層候補である「経営者候補」を選抜し、当該タレントの個別育成計画（配置、研修）案を確認、承認。その他（国内外関係会社を含む本社チームリーダー級相当ポジション以下）の「キータレント」についても育成・配置の方向性を確認。
- 2019年度の事業戦略に基づく「戦略重要100ポジション」のサクセッションプラン改訂案を確認、承認。
- 組織の多様性強化の一環として、女性ライン管理職候補となる「キータレント」の個別育成計画を立案。
- 経営者候補の育成プロセスにおいて、客観・透明性を高めることを目的に、「キータレントマネジメントアセスメント体系」を策定。

今後の具体的計画

(1)「キータレント」から選抜された「経営者候補」の資質・動機・経験・コンピテンシーを踏まえた個別育成計画（配置、研修）の見直し、実行。
(2) 新たに選抜された「キータレント」の個別育成計画の策定。
(3) 国内外チームリーダー級「キータレント」の個別育成計画に基づく本部間キータレント育成ローテーションの実行。
(4)「戦略重要100ポジション」のサクセッションプラン策定。
(5) 経営者候補に求められる人材要件の定義、および経営者候補の中長期的な育成の方向性を確認する能力開発プログラム（キータレントマネジメントアセスメント）の導入。

グローバルポジションマネジメント　グループ全体での適切な人材配置

現在当社グループには約18,000のポジションがあり、そのうち海外をベースとするポジションは40%近くとなっています。グローバルに拡大していく当社グループにおいて、グループ経営戦略と整合した組織および職務の設計を全体で着実に実行していくため、グループ内におけるポジションの新設や廃止に関して基本的な理念や仕組み、手続きを明確にし、共通化しました。また新たにグローバルグレードを導入し、グループ内のポジションを可視化します。これにより、グループ全体での適材適所を実行し、国・地域を超えた異動の枠組みを構築することで、グループ内でキャリアデベロップメントを促進していきます。

活動例　グローバルポジションマネジメントの実践

グローバルに事業を展開する会社で働く上で、国境を越えた新たなポジションへの異動の機会は非常に大きなチャンスです。私は2009年に三井化学グループに入社して以来、3つの異なる国で勤務をしてきました。1つ目は新設されたばかりのシンガポールのR&D拠点、2つ目は三井化学本社での新事業開発業務、3つ目は母国であるドイツでの勤務経験です。それぞれの勤務地において、常に、その時々の上司や同僚、日本の本社からのサポートを受け、自らの業務を遂行していくことができました。私はグループ・グローバルでの適材適所の実現がグループの成長に寄与すると信じています。



Chemicals Europe GmbH
New Generation Business
Development Manager,
Health Care Division
Dominik Jürgen-Lohmann

グローバル従業員エンゲージメント調査

2025長期経営計画の実現に向け、グループ従業員の貢献意欲（エンゲージメント）は極めて大切だと考えています。そこで、2018年6月に、三井化学グループ全従業員を対象に、個々人のエンゲージメントレベルを測り、その背景にある要因を調査するオンラインサーベイを実施しました。

当社のグループ全従業員を対象としたエンゲージメント調査は初めての試みでしたが、87%の従業員が調査に回答しました。多くの示唆に富んだ意見が寄せられ、改めてグループ全体の人事課題に関する理解が進みました。調査を通じて判明した当社グループの特徴は、安全文化が非常に強く、自主性や権限委譲を重んじているという点です。本調査結果は、本社各部、および関係会社単位で解析が可能なため、各組織のリーダーと本社人事部門が協働し、個々の部署に適した改善アクションプランを策定、エンゲージメントレベルを向上させるための具体的な方策に着手しています。本社人事部門では、エンゲージメントスコアの向上に向けた優先領域を特定した結果、「経営陣」「キャリア機会」「業績管理」について全社的な施策の立案・実行に取り組んでいます。「経営陣」に関しては、経営陣が従業員に対してビジョンや戦略を明確に示し、双方のコミュニケーションの場を充実させることが第一歩だと考えています。「キャリア機会」については、部署や会社の垣根を越えて新しい領域にチャレンジするといった柔軟なキャリア機会やプロジェクト機会を増やしたり、学びの機会を提供したりしたいと考えています。また、「業績管理」については、評価を成長機会と捉え、上司との対話により個々の成長を促進する環境整備を進めていきます。
グループ全体のさらなるエンゲージメントレベル向上に向け、本調査は、2～3年ごとに継続して実施していくこととしています。

エンゲージメント要因スコア

三井化学グループの上位要因＝強みを持つ 3 領域

安全	雇用主としてのブランド	権限委譲 / 自律性
47 %	39 %	38 %

三井化学グループの下位要因＝課題のある 3 領域

ラーニングおよび自己開発	キャリア機会	人材活用と配置
22 %	18 %	15 %

グローバル研修

グローバルリーダーシップ研修

三井化学でグループグローバルに活躍する経営者候補育成を目的に、経営基礎知識の獲得を目指すプログラムです。世界各拠点の三井化学グループのキータレントが集い、ビジネススクールとの協働のもと、戦略的思考力、グローバルリーダーシップスキル、アクションラーニングを含めた12日間計9カ月にわたるプログラムに取り組みます。2019年度は19名（うち日本語ネイティブは5割程度）が参加しました。

グローバルマネージャーセミナー

三井化学グループ各社リーダーのローカライゼーションを目的に、三井化学の戦略・文化の理解促進やリーダーシッ

プスキルの獲得を目指すプログラムです。世界各拠点の部長登用候補者が集い、ディスカッションを中心とした5日間のプログラムに取り組みます。2019年度は20名（うち日本語ネイティブは2割程度）が参加しました。

Mitsui Chemicals Competency Development Program

次世代リーダーの育成を目的に、リーダーとしての役割理解や必要となる知識スキル習得を目指すプログラムです。アジアパシフィック地区を中心に若手の選抜者が、ビジネスシミュレーションなど5日間のプログラムに取り組みます。2019年度は22名が参加しました。今後、その他の階層に対するプログラムについても検討を進め、実施を目指します。

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 従業員の社会活動参加支援 | 災害支援
地域との共生

マネジメントシステム



方針・基本的な考え方

三井化学グループは、当社の特長や強みを活かした取り組みこそが、社会課題解決に向けた効果的アプローチであると考え、当社の技術や製品を活用して、次世代育成や災害支援などの社会貢献活動を展開しています。併せて、従業員の自発的な社会貢献活動への参加を促す取り組みも行っています。また、地域社会に開かれた事業所を目指し、それぞれの事業所が地域の方々とのコミュニケーションを大切にし、地域との共生に努めています。

三井化学グループ社会活動方針

三井化学グループは、継続的に

1. 化学技術を活用・進化させて、広く社会に貢献します。
2. 開かれた事業所を目指し、地域社会との共生を図ります。
3. 地球の将来を担う次世代の育成に役立つ活動を行います。
4. 地球環境を守るための活動を行います。
5. 国際的な交流や協力に積極的に取り組みます。
6. 社員ひとり一人が主体的に社会活動に参画できる企業風土をつくります。

体制・責任者

コーポレートコミュニケーション部担当役員が責任者です。
本社コーポレートコミュニケーション部が活動の年度計画を策定し実行しています。また、各事業所がコーポレートコミュニケーション部と連携しながら、自主的かつ継続的に活動しています。
年に1回、コーポレートコミュニケーション部が当社各事業所および国内外関係会社に対して、社会活動実績調査を行い、活動内容を確認しています。

科学実験教室「ふしぎ探検隊」

アンケートはこちら



Copyright©2006-2020 Mitsui Chemicals, Inc. All Rights Reserved.

科学実験教室「ふしぎ探検隊」は、社会活動方針の「3. 地球の将来を担う次世代の育成に役立つ活動を行います」に則り、三井化学グループがグローバルに進めている活動のひとつです。
次世代を担う子どもたちに化学の楽しさと可能性を伝えたい、という思いから始まったこの活動は、2006年から各事業所近隣の学校、夏休みのイベントやお祭りでの出前教室、工場・研究所見学時における開催など、様々な形態で実施してきました。2019年度はのべ約5,000名の子どもたちに参加していただきました。

実験テーマについては、参加者の意見なども取り入れながら、本社・袖ケ浦センターのメンバーが主体となって開発を行っています。また、本社担当部署が国内外の当社グループ各拠点で展開できるようにマニュアル化等の整備および開催にあたってのサポートを行っています。また、外部の専門家の意見を取り入れ、家に帰ってからも化学について考えられるリーフレットを作成しました。2020年度は実験後のアンケートも実施し、学校のニーズや課題に応えられる実験内容に改善していきます。

本活動について一般社団法人触媒学会より「平成27年度教育賞」、文部科学省より「平成27年度青少年の体験活動推進企業表彰　審査委員会奨励賞（大企業部門）」を受賞しています。また文部科学省「土曜学習応援団」に登録し、活動のすそ野を広げています。

一般社団法人触媒学会「平成27年度教育賞」
三井化学 子供向け科学実験教室の取組が評価され「触媒学会教育賞」を受賞
文部科学省より「平成27年度青少年の体験活動推進企業表彰 審査委員会奨励賞（大企業部門）」

中国龍廟希望小学校での実験教室の開催

三井化学（中国）管理有限公司は2010年に設立10週年を記念するため、社会貢献事業として安徽省の農村部にある老朽化した小学校校舎の建て直し資金を寄付しました。学校の名前も「龍廟希望小学校」に改め、その後も支援を継続しています。2018年度は、汲み取り式トイレを水洗式に改造するための資金を寄付し、10月10日に行われた竣工式に参加しました。また、社員によるウレタン発泡とバルーンスライムの実験教室を開催しました。子どもたちは、液体が固体に変化する様子を真剣な表情で見入っていて、化学の楽しさ・ふしぎを十分に体験できたようです。今後も龍廟希望小学校との交流を通じて地域に貢献していきます。





夏休みこども実験ショーに参加

2019年8月3日、4日の両日、科学技術館で開催された「夢・化学－21夏休み子ども実験ショー※」に参加・出展しました。当社のブースでは、当社製品のアブソートマー®を用いたフィルムの実験を行い、240名の小学生がプラスチックの性質を学びました。お湯や氷水につけたフィルムが伸びたり縮んだりする様子に子どもたちは釘付けになりました。

※　夢・化学－21 夏休み子ども化学実験ショー：
主に小学生とその保護者の方を対象とした化学実験体験イベントで、毎年夏休みに開催。 このイベントは、公益社団法人日本化学会、公益社団法人化学工学会、公益社団法人新化学技術推進協会、一般社団法人日本化学工業協会の4団体で構成された「夢・化学-21」委員会により実施されており、国内の有力化学会社が工夫を凝らした実験教室を提供している。



ふしぎ探検隊アイテムリスト

＊ 実験タイトル名は変更する場合があります

実験タイトル	内容
ウレタンむくむく実験	分野 化学反応 関連する当社グループ製品 イソシアネート、ポリオール クッション材、枕や冷蔵庫などの断熱材に使用されているウレタンの発泡の様子を見て、反応熱や硬さの違いを体感する。
スライム ・ 自分で作るスライム ・ 皆で作るジャンボスライム ・ 光るスライム ・ スライムボール	分野 ポリマーの性質 「スライム」づくり（ポリビニールアルコールと水をホウ砂によって架橋させる)を通して､水が閉じ込められる原理や身の回りにあるゲルについて学ぶ。
偏光板で光実験	分野 光 携帯電話などに使用されている自然光を直線光に変える偏光板を使った万華鏡づくりを通して光の通り方を学ぶ。
クロマトアート	分野 吸着分離 水性ペンのインクにいろいろな色(色素)が混ざっていることを学ぶ。
プラ板	分野 ポリマーの性質 ポリスチレン板の熱収縮の性質を利用したオリジナルアクセサリーづくりを通して、プラスチックの性質や分別について学ぶ。
浮沈子をつくろう！	分野 浮力 ペットボトルとプラ製しょうゆ入れから浮沈子をつくり、浮力と圧力について学ぶ。
紫キャベツで水溶液の性質を調べよう！	分野 酸とアルカリ 紫キャベツから抽出したアントシアニンを使って、身近な液体の性質を調べ、酸とアルカリについて学ぶ。
吸水性ポリマーで芳香剤を作ろう！	分野 ポリマーの性質 関連する当社グループ製品 不織布 紙おむつや園芸用品などで使用されている吸水性ポリマーを使った芳香剤づくりを通して、水を保水する原理を学ぶ。
レインボータワーを作ろう！	分野 比重 濃度の異なる色水を試験管に注いでレインボータワーをつくることを通して、溶液の比重について学ぶ。
冷え冷えルンルン♪ ヒエルンをつくろう！	分野 溶解熱 関連する当社グループ製品 尿素 肥料や保湿クリームなどに使用されている尿素の溶解熱による吸熱の原理を学ぶ。

発泡入浴剤のしくみを知ろう！	分野　酸と塩の反応 重曹とクエン酸を使って発泡入浴剤をつくり、二酸化炭素が発生するしくみを学ぶ。
酸性雨について知ろう！	分野　酸とアルカリ、酸化・還元 紫キャベツ抽出液によるpH測定とヨウ素脱色実験を通して、酸性雨の現象および原因について学ぶ。
紙すきをしよう！	分野　紙、リサイクル 関連する当社グループ製品　アクリルアマイド 身近にある道具を使って、古紙からの紙の再生を体験してもらい、紙のつくり方やリサイクルについて学ぶ。
プラスチックを溶かして小物を作ろう！	分野　ポリマーの性質 関連する当社グループ製品　熱可塑性樹脂全般 グルーガンを使って樹脂を溶かし、小物をつくることを通して、熱で溶かして形にしていく熱可塑性樹脂の性質について学ぶ。
キュッと縮むフィルムのふしぎを体験しよう！	分野　ポリマーの性質 関連する当社グループ製品　フィルム、PET等 包装材料として使用されているシュリンクフィルムを使ったオリジナルPETボトルづくりを通して、熱収縮の原理を学ぶ。
空気の力を見てみよう！	分野　流体力学 空気砲から出される空気の輪の観察を通して、空気抵抗について学ぶ。
松ぼっくりに雪をふらせよう！	分野　結晶 関連する当社グループ製品　尿素 尿素の水溶液を松ぼっくりに噴霧し乾燥する様子を観察することで、結晶の析出について学ぶ。
ホタルのひかりをつくろう！	分野　酵素 ホタルからとれる酵素ルシフェラーゼを使った光（生物発光）と、ルミノールを使った光（化学発光）をつくって、その違いを学ぶ。
油を吸着してみよう！	分野　ポリマーの性質 関連する当社グループ製品　タフネル® 水と油が混ざったものから、油だけを吸着させる実験を通して、吸着材の原理と使われ方、また油流出事故が環境にもたらす影響を学ぶ。
のびる？ちぢむ？きえる？！ひみつのプラスチックの性質を調べてみよう！	分野　ポリマーの性質 関連する当社グループ製品　アブソートマー® 各種プラスチックフィルムを伸ばしたり、縮ませたり、溶かしたりすることで、その性質を調べる。また、温度に対するポリマー（プラスチック）の変化について学ぶ。

次世代育成

次世代を担う若者や子どもたちに、科学に興味を持ってもらい、将来の科学技術を支える人材となってほしい。そんな思いから様々な活動を実施しています。

ロボット競技大会に協賛

三井化学は、世界最大規模のロボット競技大会「FIRST LEGO League (FLL)※ 2019-2020」の日本大会（2月16日開催）に協賛し、ブース展示を行いました。3回目となる協賛は、「子どもたちにこれからの社会に求められる資質・能力を育成する『STEM教育』、『アクティブラーニング』を取り入れながら、社会課題を解決する楽しさを経験する機会を提供する」という、大会の趣旨に賛同したものです。

当社ブースでは、FLL 2019-2020のテーマ「City Shaper（建築と都市計画）」に合わせ、トンネル等のコンクリート構造物の長寿命化に貢献するポリウレア樹脂「タフネスコート®」（三井化学産資株式会社が製造、販売）や、当社製樹脂部品の採用で軽量化を実現したパワーアシストスーツ（パワーアシストインターナショナル株式会社 が製造、販売）を展示しました。また、ふしぎ探検隊による濃度の異なる色水を試験管に注いでカラフルな水の層をつくり、溶液の比重について学ぶ実験も行い、多くの子どもたちが立ち寄りました。建造物を長寿命化させる樹脂があることや、液体は同じ体積でも濃さによって重さが違うことを学ぶことで、子どもたちの化学への興味喚起に役立てたものと考えています。

※　FIRST LEGO League (FLL)：
米国のNPO法人FIRSTとレゴ社が主催する世界最大規模のロボット競技大会（日本大会はNPO法人青少年科学技術振興会が主催）。現在世界98カ国以上で実施され、参加生徒数は32万人超。子どもたち2～10人でチームを組み、ロボット競技と大会テーマに基づく科学研究とそのプレゼンテーションを実施。各国大会の上位チームは世界大会への出場権利を得る。



当社の実験を楽しむ子供たち



ロボット競技

インターンシップ実習生受け入れ

三井化学グループでは、各事業所や関係会社でインターンシップの受け入れを実施しています。
当社の関係会社であるサンメディカルでは、2018年度より滋賀県主催の『オール滋賀DEインターンシップ※』に参加しています。県内在住の大学生を対象に企業の魅力を発信し、インターンシップを通じ学生の職業観を醸成することを主な目的としています。2019年度は8月から9月にかけて長浜バイオ大学より1名を受け入れ、14日間のインターンシップを行いました。最終日は社内で報告会を開催し、学生目線から考えるサンメディカルの魅力やインターンシップを通した学び・気づきについて報告していただきました。出席した社員も自らの仕事を振り返る良い機会となり、刺激的な経験となりました。2020年度も継続実施します。

※　オール滋賀DEインターンシップ ：
滋賀県内企業および農業法人等の人材確保を図るため、企業の採用活動に関する相談や、企業情報の発信を行うとともに、「滋賀インターンシップ推進協議会」による県域のインターンシップの推進により学生の職業観の醸成や県内企業等の理解を促進することで、県内企業等への就職者の増加や就職におけるミスマッチの解消を図る。



教員の民間企業研修への協力

2019年8月7日から3日間、教員の民間企業研修を実施しました。本研修は、財団法人　経済広報センター主催で1983年にスタートしました。小・中学校、高等学校などの先生方を対象に、企業活動を実体験していただき、その体験や見聞を未来を担う子どもたちへ伝えていただくことを目的としています。当社は、2006年度から毎年受け入れに協力しています。
今回は東京都内の小学校の先生10名を受け入れました。本社では当社グループの企業理念、ESGの経営への統合、レスポンシブル・ケア活動、人材育成について理解を深めていただいたほか、科学実験教室「ふしぎ探検隊」のデモンストレーションもご覧いただきました。市原工場では製造現場見学、三井化学技術研修センター は体験型の研修を受

講していただきました。技術研修センターでは、「体験・体感する」「気づいて考えさせる」ことの大切さなどについて、活発な意見交換を行いました。



技術研修センターでの研修

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 従業員の社会活動参加支援 | 災害支援
地域との共生

環境

三井化学グループは環境と調和した共生社会の実現に向けて、様々な環境コミュニケーションを行っています。

三井化学グループ「クリーンアップキャラバン」

三井化学グループはプラスチックを巡る課題に対し、プラスチック戦略と海洋プラスチックごみ問題への対応を通して資源循環を促進し、循環経済モデルを推進していくことを表明しています。海洋プラスチックごみ問題については、プラスチックが資源循環から外れてしまうことに起因しています。最も大切なことは、廃棄物を河川や海に流出させないことです。

三井化学では、従来から事業所ごとに周辺の清掃活動を実施してきました。2019年度より、国内外の関係会社にも呼びかけ、グループ全体の活動として、「クリーンアップキャラバン」をスタートしています。従来の清掃活動だけではなく、NPOや行政が主催するクリーンアップへの参加や、地域のイベントへの参加後に清掃活動をするなど、自発的に参加できるようにしました。2019年度は、のべ3,670人が参加し、28,580kgのごみを回収しました。

三井化学グループ「クリーンアップキャラバン



本社での活動（神奈川県鵠沼海岸）



シンガポール6社合同の活動（Pasir Ris Park）



Mitsui Chemicals Americaでの活動
（Bruce Park Woods Road Picnic Area）



Mitsui Chemicals Chinaでの活動
（上海市 濱江森林公園海岸）

世界自然遺産応援プロジェクト第3弾 ～知床～
知床財団に「ノンロット®」ツリーデッキを寄贈

三井化学株式会社と三井化学産資株式会社は、世界自然遺産応援プロジェクトの第3弾として、公益財団法人知床財団（北海道斜里町）が主催する知床自然教室40周年を記念したツリーデッキを3基寄贈しました。



活動の紹介動画　4分18秒

知床財団は、日本初のナショナルトラスト運動である「しれとこ100平方メートル運動」発祥の地である世界遺産・知床の地で、環境教育や普及啓発、野生生物の保護管理・調査研究、森づくりなど、知床の大自然を「知り・守り・伝える」活動を行っています。そうした活動の一つとして、知床の大自然を次世代へ伝えるため、全国から集まった子どもたちを対象に知床国立公園内の100平方メートル運動地で過ごす1週間の野外キャンプ「知床自然教室」を1980年から実施しています。第1回以来、のべ1,900人以上の子どもたちが夏の知床の1週間を過ごしています。
知床自然教室40周年を記念して、三井化学グループは自然教室の舞台である「ポンホロの森」にツリーデッキを3基寄贈しました。自然教室に参加した子供たちや自然教室卒業生、斜里町役場、知床財団など多くの方々とともに、2019年7月～10月の期間に製作し、仕上げは三井化学産資が提供する「木が呼吸でき木の香りが匂いたつ木材保護塗料：ノンロット®※」で塗装を施しました。

※　ノンロット®：
木材が本来持つ通気性（調湿性）を最大限活かしながら、風雨をしのぐ超撥水性、耐UV性、防腐・防カビ・防虫性を有する安全性の高い塗料。木の呼吸を妨げず、心地よい木の香りが感じられることから、多くの建築家・設計士、施主の皆さまから選ばれている。

「田んぼの生きもの調査」生物多様性についての教育機会提供

三井化学アグロは、宮城県内の2か所で、小学生とともに「田んぼの生きもの調査」を実施しました。

大和町立鶴巣小学校の3年生が参加した田んぼの生きもの調査は、JAあさひな（宮城県黒川郡大和町）が主催し、文部科学省が推進する地域学校協働活動の一環として、地域コーディネーター、教職員、JA全農の方々に三井化学アグロの仙台支店等が協力して、2015年から毎年実施しています。
一方、仙台市立上愛子小学校、作並小学校、大倉小学校の3・4年生が参加した田んぼの生きもの調査は、元東北大学サイエンスコーディネーターの石垣富一郎氏の呼びかけに応じ、三井化学アグロの仙台支店等が協力して初めて開催されました。



鶴巣小学校
開催日：2019年6月11日
場所：宮城県黒川郡大和町
参加者数：35名



上愛子小学校、作並小学校、大倉小学校
開催日：2019年6月20日
場所：宮城県仙台市
参加者数：22名

三井化学アグロでは農薬を販売するだけではなく、農薬が使用された水田の生きものに及ぼす影響を調査し、製品の改善や開発に役立てています。また、生きもの調査の結果をまとめた「鑑定書」を発行することで、多様な生きものが生息する水田で作られた米であることを証明し、地域の米の付加価値向上にも貢献しています。

三井化学アグロ「田んぼの生きもの調査」おうえん隊
「田んぼの生きもの調査」を小学生とともに実施 ～生物多様性に配慮した米作り～

シンガポール政府に寄付、サンゴの保全を支援

三井化学グループのアジアパシフィック地域5社※は、JTC CorporationおよびNParks Grow-A-Reef-Gardenのプロジェクトに参画しました。このプロジェクトはシンガポールのSmall Sister's Island沖に大規模な人工サンゴ礁用の構造物（人工ノル）を敷設し、サンゴの保全活動を支援するものです。2018年10月18日に開催された同プロジェクトの式典は盛大に行われ、シンガポール議会議長ほか、多くの寄付団体の代表者が出席し、当社グループも参加しました。

※　三井化学グループ アジアパシフィック地域5社 ：
Mitsui Chemicals Asia Pacific, Ltd., Mitsui Phenols Singapore Pte. Ltd., Mitsui Elastomers Singapore Pte Ltd, Mitsui Chemicals Singapore R&D Centre Pte. Ltd., Prime Evolue Singapore Pte. Ltd.



写真提供: JTC Corporation

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 従業員の社会活動参加支援 | 災害支援
地域との共生

従業員の社会活動参加支援

三井化学は、従業員が社会課題を意識し、自発的に社会に貢献する人材となるための支援を行っています。

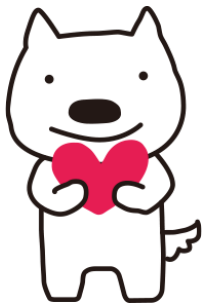
ちびっとワンコイン

2007年11月より、従業員の給与や賞与から本人希望の金額を控除して、社会的な活動をしている団体への寄付基金を積み立てる「ちびっとワンコイン」を始めました。会員有志で構成する「ちびっとワンコイン運営委員会」において重点支援活動分野を定めており、同委員会で寄付先団体の審査・決定を行っています。

重点支援活動分野

① 次世代育成・子どもの命を守る活動
② 障害者支援、難病患者に資する活動
③ 医療・災害体制整備に資する活動
④ 地球環境を守るための活動

2019年10月時点で、会員は733名で、2019年度の積み立て基金は約370万円です。
2019年度は、ちびっとワンコインから320万円と会社からのマッチングギフト※とを合わせて、合計640万円を16の社会活動団体に寄付しました。 また、台風15号・19号に伴う豪雨災害への支援として、積み立て基金から85万円を寄付しました。



※　マッチングギフト：
従業員が社会・環境団体などへ寄付を行う場合に、企業が同額の寄付を追加することで、従業員の社会貢献活動を支援する制度。

2019年度寄付先団体

団体名称（順不同）	重点支援活動分野	実績（年）
認定NPO法人　国際連合世界食糧計画WFP協会	①	2008-2019
認定NPO法人　世界の子どもにワクチンを 日本委員会	①	2008-2019
NPO法人　サクセスみらい科学機構	①	2011-2019
認定NPO法人　難病のこども支援全国ネットワーク	① ②	2009-2019
公益財団法人　日本補助犬協会	②	2008-2019
NPO法人　全国骨髄バンク推進連絡協議会	②	2008、2010-2019
NPO法人　救急ヘリ病院ネットワーク	③	2010-2019
NPO法人　チーム・レスキュー	④	2012-2019
NPO法人　アジア失明予防の会	②	2013、2016-2019
認定NPO法人　国境なき医師団日本	③	2014-2019
一般社団法人　JEAN	④	2015-2019
公益社団法人　チャンス・フォー・チルドレン	①	2017-2019
認定NPO法人　かものはしプロジェクト	①	2015, 2018-2019
NPO法人　5years	②	2018-2019
認定NPO法人　ピースウィンズ ・ジャパン	① ③	2009, 2012-2017, 2019
認定NPO法人　エフ・オー・イー・ジャパン（通称：FoE Japan）	④	新規

2014年度からは、健康経営の一環として、寄付先である国連WFPが開催するチャリティーウォークイベント「WFPウォーク・ザ・ワールド」に労使で参加し、従業員が世界の飢餓問題に関心を持つ機会を設けています。
また、ファミリーデーに従業員やその家族、同じビルで働く方々に対して、寄付先である公益財団法人 日本補助犬協会から「補助犬」について紹介していただき、「誰一人取り残さない」社会に関心を持つ機会を設けました。





社会活動休暇制度

当社は、2008年8月から社会的な活動に参加する社員を支援するために、年間2日以内まで休暇（有給）を取得できる社会活動休暇制度を導入しました。2019年度の取得実績は88件でした。
さらに、2011年からは災害活動支援などが目的の社会活動について、年間8日以内の特別休暇の取得を可能としました。

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 従業員の社会活動参加支援 | 災害支援
地域との共生

災害支援

三井化学グループは、万が一災害が発生した場合に、自治体やNPO等と連携し、被災地のニーズにより近く、迅速な災害支援が行えるような体制を追求しています。また、新しい復興支援として、被災地との共創を深めるアクションを模索しています。

災害支援物資

当社の災害支援活動は、地震などの大規模災害発生時に、被災者に必要とされる当社製品があれば届けて活かしたいという社員の発案から始まりました。2009年度に岩国大竹工場（山口県）と茂原分工場（千葉県）の東西2拠点に支援物資を保管する倉庫を設置し、自治体や連携先※1 等からの要請に応じて各工場から被災地へ迅速に配送できる体制となっています。それぞれの倉庫には、ウレタンマットレス（避難所となる体育館の床に敷くクッション材）、ターピーシート（水害、土砂災害時の養生）、エア・ざぶとん※2（避難所での座布団）などを備蓄しています。2019年度は、九州北部大雨、台風15号、台風19 号および大雨に伴う災害の被災地等に支援物資を提供しました。また、台風15号、19号および大雨に伴う災害の被災者の皆様および被災地の支援のため、日本赤十字社を通じて義援金500万円を寄付しました。さらに、新型コロナウイルス対策の支援として、中国赤十字基金会を通じ義援金100万元（約1,600万円）を寄付しました。

※1 連携先：
特定非営利活動法人チームレスキュー
特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン

※2 エア・ざぶとん：
和弘プラスチック工業株式会社 が、東日本大震災の被災者の声から開発した、枕・ざぶとん・マットレス代わりとなるエア・クッション。避難所の堅い床・寒さから体を守るほか、ストロー1本でクッション性を調整可能。当社関係会社のプライムポリマー社のポリエチレン「エボリュー®」製で、環境にやさしく、耐荷重にすぐれている。



NPOにより避難所に届けられた物資



NPOにより避難所に運ばれるターピーシート

2019年度 災害支援物資提供

九州北部大雨

提供先	連携先	支援内容
杵藤地区広域市町村圏 組合消防本部白石消防署大町分署	国交省九州地方整備局 博多港湾・空港整備事務所	・タフネル®オイルブロッター®（22箱）他
佐賀県杵島郡大町町 ・総合福祉保健センター ・大町町公民館	SEMA 特定非営利活動法人A-PADジャパン	・ウレタンマットレス（200枚） ・ターピーシート（200枚）
グリーンコープ若宮物流センター （武雄市の被災住宅）	NPO法人　チーム・レスキュー	・ウレタンマットレス（100枚）

台風15号

提供先	連携先	支援内容
千葉県鋸南小学校 館山市役所	SEMA 特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン	・ターピーシート（99枚）
市原市中央消防署	市原市	・ターピーシート（100枚）

台風19号および大雨に伴う災害

提供先	連携先	支援内容
市原市中央消防署	市原市	・ターピーシート（150枚）

日本初の民間主導による緊急災害対応アライアンス「SEMA」を設立

三井化学は、当社を含めた民間企業※1 17社および非営利組織※2 6団体とともに、民間主導の緊急災害対応アライアンス「 SEMA（シーマ、Social Emergency Management Alliance） 」を設立しました。これは日本国内の大規模自然災害発生時に、民間企業とNPOの連携により企業が持つ物資・サービス等の支援をワンストップで提供する仕組みです。東日本大震災等では、自治体自体が被災し、被害状況や支援の取りまとめが困難になるケースも見られました。「SEMA」は、企業やNPOの垣根を越えた組織として、自然災害が日本社会や被災者に与えるインパクトを最小限に食い止め、早期復興を促すことを目指しています。
「SEMA」は、平時から加盟企業・団体が持つ物資・サービス等をリスト化し、災害発生時にはリストをもとに各社が行う支援をパッケージ化して迅速に被災地にお届けします。また、公共機関との情報交換と支援の連携を図り、支援の漏れや無駄を減らし、被災自治体の負担を削減することを目指します。

SEMA を通じた連携先（2020年1月24日現在、企業53社、市民団体6団体）

※1 民間企業：
アスクル株式会社、旭化成株式会社、FSX株式会社、オイシックスドット大地株式会社、キリン株式会社、グンゼ株式会社、サラヤ株式会社、株式会社JGマーケティング、ジョンソン・エンド・ジョンソン日本法人グループ、 スターフェスティバル株式会

社、株式会社スノーピーク、西濃運輸株式会社、株式会社西武プロパティーズ、ソフトバンク株式会社、日本航空株式会社、株式会社ハート引越センター、株式会社ファミリーマート、株式会社ブイキューブ、ヤフー株式会社、ロート製薬株式会社 他

※2 非営利組織：
特定非営利活動法人アジアパシフィックアライアンス・ジャパン、特定非営利活動法人ADRA Japan、特定非営利活動法人災害人道医療支援会、公益社団法人Civic Force、特定非営利活動法人ピースウィンズ・ジャパン、被災地NGO協働センター

東日本大震災　新しい復興支援を目指して

東日本大震災から5年が経過した2016年、三井化学グループは南三陸町を支援してきた企業4社と新たな企業1社の計5社で「Discover the Future 南三陸」という共創活動を立ち上げました。これは、町のリクエストである「町の誇りを感じられる、町と企業が連携した産業の創出」を目指した活動です。
町の方々に歴史・文化、震災を振り返っていただいた上で、誇りを持った町の姿、その実現に必要なこと、そしてそこで各企業ができることについて、本業・製品の視点、企業/NGO連携の観点、Build back better※の考え等をふまえながら議論を重ねました。そして、町の特徴である「森・里・海・ヒト」というキーワードに沿って、各企業の強みを活かした未来共創型アクションを町に提案しました。
2019年度は、4社13名で南三陸を訪問し、「Refine the Future 南三陸」をテーマに地域の持続可能性を考えるツアーを行い、各企業が共創できることを探究しました。そして、地域の方とともに具現化に向け動き出しました。今後も南三陸の2030年の姿から導かれる具体的なアクションについて議論していきます。この活動を復興支援の新しい在り方として、共創型のアクションを町の方々、連携企業とともに進めていきます。

※　Build back better：
災害の発生後の復興段階において、次の災害発生に備えて、より災害に対して強靭な地域づくりを行うという「より良い復興」の考え方。



2018【ショート版】Create The Future 南三陸



2018【ロング版】Create The Future 南三陸

マネジメントシステム | 科学実験教室「ふしぎ探検隊」 | 次世代育成
環境 | 従業員の社会活動参加支援 | 災害支援
地域との共生

地域との共生

三井化学グループは、各事業所において、事業を正常かつ安定的に運営していくためには地域の皆様との密接な関係に基づく信頼関係が重要であると考え、地域の皆様とのコミュニケーションの機会を設けています。

各事業所の地域コミュニケーション推進

当社の各事業所において、近隣住民の方々をお招きして意見交換会や見学会を実施しています。意見交換会では、工場概要、環境保全活動、安全への取り組み、社会貢献活動などをご紹介し、近隣住民の皆様からは日頃感じていることや工場への要望などをお話しいただき活発な議論が行われました。皆様からのご意見・ご要望を事業所運営に反映していきたいと思います。
また、イベントの開催や地域行事への積極的な参加などにより、双方の理解がいっそう深まるよう努めています。

意見交換会および見学会の例

市原工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2019年9月15日	近隣の皆様	秋祭り ・ 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施 ・ ステージでの催事 ・ キッズコーナー（遊具等）
2019年11月20日	近隣の婦人会の皆様	・ 工場概要説明 ・ 工場見学
2019年11月28日	近隣町会役員の皆様	・ 安全、環境の取り組み紹介 ・ 工場見学 ・ 意見交換会

茂原分工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2019年9月28日	近隣自治会役員の皆様	ふれあいパーク2019 ・ 各種ステージショー ・ 意見交換会
2019年11月18日	近隣自治会役員の皆様	・ 工場概要説明 ・ 工場、技術研修センター見学 ・ 意見交換会（環境保全や保安防災の取り組み等）

名古屋工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2019年8月23日	近隣地区子ども会の皆様	・ 工場見学 ・ 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
2019年10月26日	近隣地区の皆様	・ 秋まつり
2019年11月29日	近隣学区役員の皆様	・ 工場見学

大阪工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2019年5月28日	近隣自治会の皆様	・ 工場概要説明 ・ 環境保全・保安防災への取り組み等説明 ・ 工場見学 ・ 意見交換会
2019年10月～11月 （計7回）	近隣小学校の皆様	・ 工場概要説明 ・ 消防施設見学、工場見学 ・ 簡単な科学実験体験
2020年2月6日	地域行政、各種団体の皆様	レスポンシブル・ケア地域対話 ・ 工場概要説明 ・ レスポンシブル・ケアの取り組み説明 ・ 工場見学 ・ 意見交換会

岩国大竹工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2019年7月10日	近隣の自治会長、 自主防災組織の責任者	・ 工場概要説明 ・ 保安防災の取り組み等説明 ・ 工場見学 ・ 意見交換会
2019年8月～12月 （計4回）	近隣小学校の皆様	・ 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施
2019年11月17日	近隣地区の皆様	・ 秋まつり

大牟田工場		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2019年10月18日	近隣地域自治体関係者の皆様	・ 工場概要と社会貢献活動の紹介 ・ 自然災害への対策紹介 ・ 工場での技術研修内容の説明と体験 ・ 意見交換会
2019年10月～11月	近隣小学校の皆様	・ 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施

袖ケ浦センター		
実施日	**対象の方々**	**内容**
2019年8月8日	近隣自治会、近隣企業、市役所の皆様	・ 納涼祭
2020年2月18日	近隣自治会役員の皆様	・ センター紹介・見学 ・ 科学実験教室「ふしぎ探検隊」実施 ・ 意見交換会



市原工場
近隣地区クリーンアップ活動



茂原分工場
意見交換会



名古屋工場
意見交換会



大阪工場
少年軟式野球大会の開催



岩国大竹工場
意見交換会



大牟田工場
オオタムフェスタ



袖ケ浦センター
意見交換会

ESGパフォーマンスデータ

環境

Input⇒Outputデータ詳細（2019年度）

GHG・エネルギー

GHG

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
GHG排出量(Scope1) / 千t	三井化学	3,700	3,570	3,450	3,550
	国内関係会社	310	270	110	70
	海外関係会社	250	260	220	160
	グローバル	4,260	4,100	3,780	3,780
GHG排出量(Scope2) / 千t	三井化学	740	750	720	610
	国内関係会社	170	180	160	140
	海外関係会社	550	550	560	540
	グローバル	1,460	1,480	1,440	1,290
GHG排出量(Scope1, Scope2) / 千t	グローバル	5,730	5,580	5,220	5,060
GHG排出量(Scope3) / 千t	三井化学	10,710	11,080	11,694	—
GHG排出量の売上高当たりの原単位 / t・億円$^{-1}$	グローバル	472	420	352	378
GHG排出量の削減率(フル稼働ベース、2005年度比) / %	三井化学	22.6	24.5	27.3	27.7

エネルギー

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
	三井化学	78.3	76.2	75.1	75.5
	国内関係会社	4.1	4.2	3.9	3.5

エネルギー消費量 / PJ	海外関係会社	14.3	14.6	13.9	10.3
	グローバル	96.7	94.9	92.9	89.3
エネルギー原単位指数(2009年度=100)	三井化学	94.0	93.4	94.6	94.9
エネルギー原単位 5年平均低減率 / %	三井化学	1.4	1.3	△0.3	△0.4

産業廃棄物

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
廃棄物等発生量 / 千t	三井化学	131.8	125.8	127.1	117.6
	国内関係会社	—	54.0	50.1	48.4
	海外関係会社	—	56.0	58.6	47.3
	グローバル	—	235.7	235.8	213.3
有害廃棄物 / 千t	三井化学	—	1.2	1.3	0.7
工場排出廃棄物量 / 千t	三井化学	82.3	94.9	102.0	92.1
	国内関係会社	35.0	34.3	32.4	31.8
	海外関係会社	39.9	42.9	47.2	34.7
	グローバル	157.2	172.1	181.7	158.6

リサイクル

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
外部再資源化量 / 千t	三井化学	54.3	61.4	68.0	60.9
	国内関係会社	31.5	31.1	28.8	27.5
	海外関係会社	31.3	32.3	34.7	24.3
	グローバル	117.1	124.8	131.7	112.7
再資源化率 / %	国内	73.1	71.6	72.1	71.4
	海外	78.4	75.3	73.5	69.9

埋立処分

	集計範囲	2016	2017	2018	2019

埋立処分量 / 千t	三井化学	0.6	0.5	0.4	0.4
	国内関係会社	0.1	0.1	0.1	0.2
	海外関係会社	0.2	0.1	0.2	0.2
	グローバル	0.9	0.7	0.7	0.8
産業廃棄物最終処分率 / %	国内	0.4	0.3	0.3	0.4
	海外	0.4	0.3	0.4	0.5
	グローバル	0.4	0.3	0.3	0.4

PRTR法対象物質

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
PRTR法対象物質排出量 / t	三井化学	789	766	816	768

大気

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
揮発性有機化合物（VOC）排出量 / t	三井化学	1,676	1,574	1,621	1,579
	国内関係会社	408	395	350	405
	海外関係会社	84	62	64	58
	グローバル	2,168	2,031	2,035	2,042
NOx排出量 / t	三井化学	2,588	2,311	2,110	2,311
	国内関係会社	303	295	253	108
	海外関係会社	456	203	195	254
	グローバル	3,348	2,809	2,558	2,673
SOx排出量 / t	三井化学	261	273	223	368
	国内関係会社	135	131	97	42
	海外関係会社	25	41	67	62
	グローバル	422	444	387	472
	三井化学	128	114	101	88
	国内関係会社	22	18	13	7

ばいじん排出量 / t	海外関係会社	27	30	90	60
	グローバル	176	162	204	155
有害大気汚染物質排出量 / t	三井化学	14	15	13	15
フロン類排出量 / t	三井化学	3	4	5	8
	国内関係会社	0	0	0	0
	海外関係会社	4	11	10	2
	グローバル	7	15	15	10

水

効率的な水利用

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
取水量 計（上水道水、地下水、工業用水、海水）/ 百万m^3	三井化学	474.3	460.4	507.1	492.7
	国内関係会社	23.7	21.6	20.1	19.9
	海外関係会社	11.4	11.8	11.4	3.4
	グローバル	509.5	493.8	538.6	516.1
上水道水 / 百万m^3	三井化学	0.7	0.8	0.8	0.8
	国内関係会社	0.3	0.3	0.3	0.3
	海外関係会社	0.5	0.6	0.5	0.4
	グローバル	1.5	1.7	1.6	1.5
地下水 / 百万m^3	三井化学	0.6	0.6	0.7	0.6
	国内関係会社	2.6	2.5	1.0	1.2
	海外関係会社	0.2	0.2	0.2	0.0
	グローバル	3.4	3.3	1.8	1.8
工業用水 / 百万m^3	三井化学	76.1	83.5	83.0	81.9
	国内関係会社	12.1	10.3	9.7	9.3
	海外関係会社	11.1	11.0	10.7	3.0
	グローバル	99.3	104.8	103.4	94.1
	三井化学	396.9	375.5	422.7	409.5

海水 / 百万m^3	国内関係会社	8.8	8.4	9.1	9.2
	海外関係会社	0.0	0.0	0.0	0.0
	グローバル	405.7	384.0	431.8	418.7
リサイクル量 / 百万m^3	三井化学	1,747.9	1,692.4	1,667.1	1,686.2
	国内関係会社	101.0	101.2	100.9	101.5
	海外関係会社	34.0	39.0	40.0	36.9
	グローバル	1,882.9	1,832.6	1,808.1	1,824.5
リサイクル率 / %	国内	78.8	78.8	77.0	77.7
	海外	74.8	76.8	77.8	91.5
	グローバル	78.7	78.8	77.0	78.0
放流水量 / 百万m^3	三井化学	457.5	436.6	491.3	473.8
	国内関係会社	23.0	21.4	19.8	19.6
	海外関係会社	4.7	4.8	4.8	1.2
	グローバル	485.2	462.9	515.9	494.6
水消費量 / 百万m^3	三井化学	16.8	23.8	15.9	18.9
	国内関係会社	0.7	0.2	0.3	0.3
	海外関係会社	6.7	7.0	6.6	2.2
	グローバル	24.3	30.9	22.8	21.4

水質汚濁物質

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
COD, BOD排出量 / t	三井化学	849	889	888	884
	国内関係会社	75	68	72	68
	海外関係会社	1,927	2,944	2,601	1,676
	グローバル	2,851	3,901	3,561	2,628
全窒素排出量 / t	三井化学	866	1,053	1,138	1,269
全リン排出量 / t	三井化学	40	33	41	27

環境会計

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
環境保全コスト(投資額) / 億円	三井化学	9	13	19	19
環境保全コスト(費用額) / 億円		220	212	217	222
環境保全対策に伴う経済効果 / 億円		14	13	12	11

環境貢献の見える化

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
Blue Value® 製品売上高比率 / %	グローバル	17	17	16	18

その他

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
環境事故 / 件	グローバル	0	0	0	0
環境法令違反 / 件	グローバル	0	0	0	0
購入原料量 / 千t	三井化学	4,936	5,122	4,721	4,597
	国内関係会社	515	534	519	477
	海外関係会社	2,749	2,809	2,432	1,520
	グローバル	8,200	8,465	7,672	6,594
購入材料量 / 千t	三井化学	22	25	22	24
	国内関係会社	20	20	23	18
	海外関係会社	88	89	77	25
	グローバル	130	134	122	66
製品出荷量 / 千t	三井化学	5,126	5,189	4,789	4,573
	国内関係会社	579	575	537	539
	海外関係会社	2,867	3,009	2,775	1,530
	グローバル	8,572	8,773	8,100	6,642

INPUT⇒OUTPUTデータ詳細（2019年度）

三井化学グループ

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量（PJ）	89.3
原材料	
購入原料（千t）	6,594
購入材料（千t）	66
水資源	
取水量（百万m³）	516.1
上水道水	1.5
地下水	1.8
工業用水	94.1
海水	418.7
（リサイクル量（百万m³））	1,824.5

三井化学グループ

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量（千t）	6,642
大気への排出	
GHG（千t）	5,060
Scope1	3,780
Scope2	1,290
フロン類（t）	10
NOx（t）	2,673
SOx（t）	472
有害大気汚染物質（t）	15
VOC（t）	2,042
ばいじん（t）	155
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量（千t）	158.6
外部再資源化量（千t）	112.7
外部埋立処分量（千t）	0.8
排水	
COD、BOD（t）	2,628
全窒素（t）	1,269
全リン（t）	27
放流水量（百万m³）	494.6
排水処理量（百万m³）	52.2

三井化学㈱

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量（PJ）	75.5
原材料	
購入原料（千t）	4,597
購入材料（千t）	24
水資源	
取水量（百万m³）	492.7
上水道水	0.8
地下水	0.6
工業用水	81.9
海水	409.5
（リサイクル量（百万m³））	1,686.2

三井化学㈱

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量（千t）	4,573
大気への排出	
GHG（千t）	4,160
Scope1	3,550
Scope2	610
フロン類（t）	8
NOx（t）	2,311
SOx（t）	368
有害大気汚染物質（t）	15
VOC（t）	1,579
ばいじん（t）	88
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量（千t）	92.1
外部再資源化量（千t）	60.9
外部埋立処分量（千t）	0.4
排水	
COD、BOD（t）	884
全窒素（t）	1,269
全リン（t）	27
放流水量（百万m³）	473.8
排水処理量（百万m³）	52.2

国内関係会社

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量（PJ）	3.5
原材料	
購入原料（千t）	477
購入材料（千t）	18
水資源	
取水量（百万m³）	19.9
上水道水	0.3
地下水	1.2
工業用水	9.3
海水	9.2
（リサイクル量（百万m³））	101.5

国内関係会社

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量（千t）	539
大気への排出	
GHG（千t）	210
Scope1	70
Scope2	140
フロン類（t）	0
NOx（t）	108
SOx（t）	42
VOC（t）	405
ばいじん（t）	7
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量（千t）	31.8
外部再資源化量（千t）	27.5
外部埋立処分量（千t）	0.2
排水	
COD、BOD（t）	68
放流水量（百万m³）	19.6

海外関係会社

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量（PJ）	10.3
原材料	
購入原料（千t）	1,520
購入材料（千t）	25
水資源	
取水量（百万m³）	3.4
上水道水	0.4
地下水	0.0
工業用水	3.0
海水	0.0
（リサイクル量（百万m³））	36.9

海外関係会社

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量（千t）	1,530
大気への排出	
GHG（千t）	700
Scope1	160
Scope2	540
フロン類（t）	2
NOx（t）	254
SOx（t）	62
VOC（t）	58
ばいじん（t）	60
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量（千t）	34.7
外部再資源化量（千t）	24.3
外部埋立処分量（千t）	0.2
排水	
COD、BOD（t）	1,676
放流水量（百万m³）	1.2

市原工場

1967年に操業を開始しました。工場中央にエチレンプラントを配置し、各種の樹脂や化成品などの誘導品を生産するわが国における代表的な総合石油化学工場で、当社石油化学品、基礎化学品の中核工場として活発な生産活動を展開しています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_02.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		**製品等**	
エネルギー消費量(千GJ)	27,977	製品出荷量(千t)	1,758
原材料		**大気への排出**	
購入原料(千t)	1,734	GHG(千t)	1,395
購入材料(千t)	6.8	フロン類(t)	1.6
水資源		NOx(t)	868.1
取水量(千m³)	346,012	SOx(t)	254.4
上水道水	0	有害大気汚染物質(t)	1.5
地下水	142	VOC(t)	349.5
工業用水	21,390	ばいじん(t)	36.0
海水	324,480	**産業廃棄物**	
(リサイクル量(千m³))	384,902	工場排出廃棄物量(千t)	16.1
		外部再資源化量(千t)	15.7
		外部埋立処分量(千t)	0.0
		排水	
		COD、BOD(t)	65.6
		全窒素(t)	21.2
		全リン(t)	1.8
		放流水量(千m³)	329,952
		排水処理量(千m³)	6,027

茂原分工場

1957年に天然ガスを原料とした化学産業を展開させるために操業を開始しました。現在製造している製品は高機能製品に特化しています。
また、2006年に教育研修施設「技術研修センター」が設立され、当社技術伝承の拠点となっています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_08.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		**製品等**	
エネルギー消費量(千GJ)	748	製品出荷量(千t)	48
原材料		**大気への排出**	
購入原料(千t)	52	GHG(千t)	38
購入材料(千t)	1.2	フロン類(t)	0.0
水資源		NOx(t)	18.8
取水量(千m³)	825	SOx(t)	0.0
上水道水	13	有害大気汚染物質(t)	0.0
地下水	429	VOC(t)	15.8
工業用水	384	ばいじん(t)	0.1
海水	0	**産業廃棄物**	
(リサイクル量(千m³))	30,500	工場排出廃棄物量(千t)	1.6
		外部再資源化量(千t)	0.4
		外部埋立処分量(千t)	0.0
		排水	
		COD、BOD(t)	6.7
		全窒素(t)	3.2
		全リン(t)	2.1
		放流水量(千m³)	648
		排水処理量(千m³)	405

名古屋工場

1951年に日本で初めて独自技術による塩化ビニール樹脂の製造を開始しました。現在は、電子・情報材料製品を中心とした生産拠点へと大きく変貌を遂げ、代表的な製品にIC製造プロセステープや、太陽電池封止シートなどがあります。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_03.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		**製品等**	
エネルギー消費量(千GJ)	713	製品出荷量(千t)	49
原材料		**大気への排出**	
購入原料(千t)	50	GHG(千t)	34
購入材料(千t)	3.4	フロン類(t)	0.1
水資源		NOx(t)	3.6
取水量(千m³)	1,603	SOx(t)	0.0
上水道水	3	有害大気汚染物質(t)	0.2
地下水	0	VOC(t)	5.3
工業用水	1,600	ばいじん(t)	0.1
海水	0	**産業廃棄物**	
(リサイクル量(千m³))	5,930	工場排出廃棄物量(千t)	6.9
		外部再資源化量(千t)	4.2
		外部埋立処分量(千t)	0.0
		排水	
		COD、BOD(t)	0.0
		全窒素(t)	0.0
		全リン(t)	0.0
		放流水量(千m³)	2,122
		排水処理量(千m³)	0

大阪工場

日本でも有数の工業地帯である「堺泉北臨海工業地区」に位置しています。10万トン級のタンカーが入港できる大型桟橋を持ち、製品、原料輸送のほぼ半分に船を利用するなど、操業および物流にすぐれた立地を活かした生産活動を行っています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_04.htm

INPUT		OUTPUT	
エネルギー		**製品等**	
エネルギー消費量(千GJ)	30,985	製品出荷量(千t)	2,034
原材料		**大気への排出**	
購入原料(千t)	2,131	GHG(千t)	1,674
購入材料(千t)	2.1	フロン類(t)	4.8
水資源		NOx(t)	706.4
取水量(千m³)	77,720	SOx(t)	26.5
上水道水	58	有害大気汚染物質(t)	8.9
地下水	0	VOC(t)	112.0
工業用水	21,966	ばいじん(t)	9.5
海水	55,696	**産業廃棄物**	
(リサイクル量(千m³))	788,138	工場排出廃棄物量(千t)	10.5
		外部再資源化量(千t)	4.3
		外部埋立処分量(千t)	0.1
		排水	
		COD、BOD(t)	265.9
		全窒素(t)	571.4
		全リン(t)	5.9
		放流水量(千m³)	64,315
		排水処理量(千m³)	10,153

岩国大竹工場

1958年4月に日本で最初の総合石油化学工場として操業を開始しました。ポリエステル繊維の原料となるPTAと、ペットボトルの原料となるPET樹脂を生産しており、その規模は国内最大級を誇ります。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_05.htm

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(千GJ)	7,809
原材料	
購入原料(千t)	370
購入材料(千t)	1.9
水資源	
取水量(千m³)	59,329
上水道水	117
地下水	0
工業用水	29,876
海水	29,336
(リサイクル量(千m³))	281,708

岩国大竹工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	436
大気への排出	
GHG(千t)	529
フロン類(t)	0.5
NOx(t)	206.0
SOx(t)	82.5
有害大気汚染物質(t)	3.8
VOC(t)	656.5
ばいじん(t)	18.1
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量(千t)	5.5
外部再資源化量(千t)	5.4
外部埋立処分量(千t)	0.0
排水	
COD、BOD(t)	206.8
全窒素(t)	34.5
全リン(t)	10.4
放流水量(千m³)	58,950
排水処理量(千m³)	15,852

大牟田工場

1912年(明治45年)に操業を開始し、三井鉱山のコークス炉副生物をベースに、昭和30年代まで石炭コンビナートとして活躍しました。現在は、有機合成技術を活かし、機能化学品を中心に生産するファインケミカルの中核工場となっています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_06.htm

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(千GJ)	7,028
原材料	
購入原料(千t)	261
購入材料(千t)	8.2
水資源	
取水量(千m³)	7,166
上水道水	518
地下水	0
工業用水	6,648
海水	0
(リサイクル量(千m³))	194,958

大牟田工場

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	248
大気への排出	
GHG(千t)	471
フロン類(t)	0.7
NOx(t)	508.0
SOx(t)	5.0
有害大気汚染物質(t)	0.5
VOC(t)	440.0
ばいじん(t)	24.0
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量(千t)	50.5
外部再資源化量(千t)	30.4
外部埋立処分量(千t)	0.2
排水	
COD、BOD(t)	339.0
全窒素(t)	638.0
全リン(t)	6.5
放流水量(千m³)	17,787
排水処理量(千m³)	19,723

袖ケ浦センター（研究所）

研究開発拠点として、関係会社を含め約1,000名の研究者が集結しています。より快適な社会を目指して、新技術・新材料の創出を行っています。

https://www.mitsuichem.com/jp/corporate/group/domestic_07.htm

INPUT	
エネルギー	
エネルギー消費量(千GJ)	228
原材料	
購入原料(千t)	0
購入材料(千t)	0
水資源	
取水量(千m³)	81
上水道水	59
地下水	22
工業用水	0
海水	0
(リサイクル量(千m³))	47

袖ケ浦センター

OUTPUT	
製品等	
製品出荷量(千t)	0
大気への排出	
GHG(千t)	11
フロン類(t)	0.0
NOx(t)	0.0
SOx(t)	0.0
有害大気汚染物質(t)	0.0
VOC(t)	0.0
ばいじん(t)	0.0
産業廃棄物	
工場排出廃棄物量(千t)	0.9
外部再資源化量(千t)	0.4
外部埋立処分量(千t)	0.0
排水	
COD、BOD(t)	0.3
全窒素(t)	0.3
全リン(t)	0.0
放流水量(千m³)	67
排水処理量(千m³)	67

社会

従業員の状況

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
従業員数	グローバル	13,423	17,277	17,743	17,979
	三井化学※	6,516	6,541	6,670	6,773

地域

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
従業員比率 / %	グローバル	日本	67.0	57.5	57.0	57
		中国	5.6	6.6	6.6	5
		アジア	8.8	9.7	9.8	11
		欧州	8.2	17.0	17.5	18
		北中南米	10.3	9.2	9.1	9
		その他	0.1	0.0	0.0	0

ジェンダー

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
従業員数	三井化学※	男性	5,709	5,720	5,827	5,892
		女性	807 (12.4%)	821 (12.6%)	843 (12.6%)	881 (13.0%)
		計	6,516	6,541	6,670	6,773

年齢

	集計範囲	2016	2017	2018	2019

平均年齢 / 歳	三井化学※	男性	—	42.3	41.9	41.8
		女性	—	44.6	44.5	44.0
		計	—	42.5	42.2	42.1
従業員数	三井化学※	10代 (18歳以上)	86	116	136	114
		20代	940	1,015	1,112	1,201
		30代	1,082	1,128	1,204	1,243
		40代	2,451	2,254	2,079	1,928
		50代以上	1,957	2,028	2,139	2,287
		計	6,516	6,541	6,670	6,773

国籍

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
日本国籍以外の従業員数	三井化学※	55	57	54	54

障害者

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
障害者雇用比率 / %	三井化学※	2.3	2.3	2.4	2.3

管理職

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
管理職数	三井化学※	男性	2,748	2,777	2,801	2,815
		女性	197 (6.7%)	223 (7.4%)	234 (7.7%)	247 (8.1%)
		計	2,945	3,000	3,035	3,062
管理職数 (課長級以上)	三井化学※	男性	1,558	1,561	1,543	1,530
		女性	35 (2.2%)	43 (2.7%)	46 (2.9%)	47 (3.0%)
		計	1,593	1,604	1,589	1,577
管理職数 (部長級以	※	男性	401	400	402	423
		女				

上）	三井化学	性	4 (1.0%)	5 (1.2%)	6 (1.5%)	6（1.4%）
		計	405	405	408	429
新規管理職（課長級以上）登用数	三井化学※	男性	92	100	84	91
		女性	7 (7.1%)	9 (8.3%)	5 (5.6%)	3（3.2%）
		計	99	109	89	94

組合員

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
組合員比率 / %	三井化学※	47.1	53.7	54.0	54.5

働きやすい職場環境

勤続・離職

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
平均勤続年数 / 年	三井化学※	男性	19.7	19.2	18.8	18.9
		女性	21.1	21.1	21.1	20.4
		計	19.9	19.5	19.1	19.1
総離職率 / %	三井化学※	男性	—	4.75	3.68	3.10
		女性	—	2.42	3.29	2.80
		計	—	4.46	3.63	3.06
総離職者数	三井化学※	男性	—	—	218	186
		女性	—	—	28	25
		計	—	—	246	211
自発的離職率 / %	三井化学※	男性	0.91	0.91	0.86	1.07
		女性	1.46	0.85	1.76	1.23
		計	0.98	0.90	0.97	1.09
自発的離職者数	三井化学※	男性	—	—	51	64
		女性	—	—	15	11
		計	—	—	66	75

定年退職者再雇用率 / %	三井化学※	81.3	76.7	87.6	85.5

超過勤務

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
超過勤務時間 80hr / 月以上の社員数	三井化学※	一般社員	216	100	22	33
		管理社員	120	67	36	21
		計	336 (5.2%)	167 (2.6%)	58 (0.9%)	54 (0.8%)
平均残業時間 / hr・月$^{-1}$	三井化学※		21.4	21.4	21.1	20.9
平均残業時間（法定労働時間基準） / hr・月$^{-1}$	三井化学※（交代勤務者を除く）		—	0.5	1.9	1.1

有給休暇

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
有給休暇取得率 / %	三井化学※	一般社員	81	79	83	86
		管理社員	56	56	62	70
		計	70	69	74	79
有給休暇平均取得日数 / 日	三井化学※	計	—	—	14.8	15.8

育児

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
育児休業取得者数	三井化学※	男性	62	71	89	85
		女性	16	17	13	15
		計	78	88	102	100
育児休業取得率 / %	三井化学※	男性	39	40	56	48
		女性	100	100	100	100
		計	45	45	59	52
育児休業平均取得日数 / 日	三井化学※	男	—	—	8.0	13.2

		性				
育児休業からの復職率 / %	三井化学※	男性	—	97	99	100
		女性	—	100	100	100
		計	—	98	99	100
育児休業から復帰3年後の定着率 / %	三井化学※	男性	—	91	94	83
		女性	—	96	93	93
		計	—	92	94	86
育児のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※	男性	2	3	1	4
		女性	88	91	85	88
		計	90	94	86	92

介護

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
介護休業取得者数	三井化学※	0	0	0	1
介護のための短時間勤務措置利用者数	三井化学※	1	1	0	1

採用

	集計範囲		2017	2018	2019
採用数	三井化学※	男性	298	333	250
		女性	35 (11%)	46 (12%)	61（19.6%）
		定期採用	202	267	245
		中途採用	131	112	66
		計	333	379	311

定期採用

	集計範囲		2017	2018	2019
		男性	12	10	14

事務系総合職	三井化学※	女性	10 (46%)	9 (47%)	15（52%）
		計	22	19	29
技術系総合職	三井化学※	男性	49	73	64
		女性	6 (11%)	14 (16%)	12（16%）
		計	55	87	76
一般職	三井化学※	男性	121	153	124
		女性	4 (3.2%)	8 (5.0%)	16（11.4%）
		計	125	161	140

中途採用

	集計範囲		2017	2018	2019
事務系総合職	三井化学※	男性	35	41	22
		女性	2 (5.4%)	8 (16%)	6（21%）
		計	37	49	28
技術系総合職	三井化学※	男性	52	35	10
		女性	7 (12%)	3 (7.9%)	1（9.1%）
		計	59	38	11
一般職	三井化学※	男性	29	21	16
		女性	6 (17%)	4 (16%)	11（41%）
		計	35	25	27

人材育成

	集計範囲	2017	2018	2019
社員一人当たりの研修時間 / hr	三井化学※	15	34	27
社員一人当たりの研修費用 / 百万円		0.29	0.27	0.20

評価

	集計範囲	2016	2017	2018	2019

前年度評価のフィードバック実施率 / %	三井化学籍組合員	96	98	98	94
評価のフィードバックに対する納得度 / %		89	90	86	91

安全・保安

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
重大事故 / 件	グローバル	0	0	1	0
異常現象・事故 / 件	三井化学	4	4	7	15
	国内関係会社	0	0	4	2
	海外関係会社	0	2	0	1
	グローバル	4	6	11	17
重視する労働災害の度数率	三井化学	0.15	0.42	0.19	0.00
	国内関係会社	0.48	0.14	0.29	0.83
	工事協力会社	0.27	0.13	0.51	0.25
	海外関係会社	0.21	0.00	0.51	0.62
	グローバル	0.23	0.24	0.33	0.31

労働衛生

	集計範囲	2017	2018	2019
生活習慣病平均有所見率（男性） / %	三井化学※	9.6	9.7	10.2
疾病休業強度率	三井化学※	0.60	0.78	0.87
メンタル不調休業強度率	三井化学※	0.34	0.45	0.56
喫煙率 / %	三井化学※	25.7	24.2	23.7
有害物質リスクアセスメント実施率 / %	三井化学	100	100	100

プロダクトスチュワードシップ

	集計範囲	2017	2018	2019
製品のリスク評価実施率 / %	三井化学	36	100	100
最新の安全性情報提供率 / %	三井化学	100	100	100
法令違反 / 件	三井化学	0	0	0

製品とサービスの品質

	集計範囲	2017	2018	2019
PL事故 / 件	グローバル	0	0	0
品質に関わる重大な法令違反 / 件	グローバル	0	0	0

物流

	集計範囲	2017	2018	2019
物流における重視する労働災害 / 件	グローバル	2	2	0
物流における重大事故 / 件	グローバル	0	0	0
顧客流出トラブル発生率 / ppm	グローバル	42	70	60
法令違反 / 件	グローバル	0	0	0

持続可能な調達

	集計範囲	2017	2018	2019
持続可能な調達率 / %	三井化学	39	44	44

社会活動

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
社会貢献支出額 / 百万円	グローバル	142	152	214	246
社会活動休暇取得 / 件	三井化学※	162	118	123	88

社会貢献の見える化

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
Rose Value®製品売上高比率 / %	グローバル	14	14	13	16

※　三井化学籍社員

ガバナンス

取締役

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
取締役数	三井化学	男性	7	7	7	6
		女性	1 (12.5%)	1 (12.5%)	1 (12.5%)	2 (25.0%)
		独立社外取締役	3	3	3	3
		計	8	8	8	8

役員報酬

	集計範囲		2016	2017	2018	2019
役員報酬の総額 / 百万円	三井化学	取締役（社外取締役を除く）	340	360	371	369
		うち、淡輪 敏	—	(112)	(117)	(111)
		監査役（社外監査役を除く）	63	64	64	64
		社外役員	67	72	75	78
		計	470	496	509	511

コンプライアンス

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
重大な法令・ルール違反 / 件	グローバル	0	1	0	1
リスクホットライン運用実績 / 件	グローバル	12	13	17	26
公正取引委員会など関係官庁からの排除勧告 / 件	国内	0	0	0	0

不祥事などによる操業・営業停止 / 件	国内	0	0	0	1
コンプライアンスに関わる事故・事件で刑事告発 / 件	国内	0	0	0	0
価格カルテルによる摘発 / 件	海外	0	0	0	0
贈賄による摘発 / 件	海外	0	0	0	0
その他による摘発 / 件	海外	0	0	0	0

その他

	集計範囲	2016	2017	2018	2019
政治寄付 / 百万円	三井化学	3.36	3.45	3.32	3.26

ガイドライン対照表

GRIスタンダード内容索引

100シリーズ（共通） 200シリーズ（経済項目） 300シリーズ（環境項目） 400シリーズ（社会項目）

100シリーズ（共通）

GRI 102: 一般開示事項 2016

1. 組織のプロフィール

102-1　組織の名称

該当箇所

会社概要

102-2　活動、ブランド、製品、サービス

該当箇所

会社概要
事業・製品

102-3　本社の所在地

該当箇所

会社概要

102-4　事業所の所在地

該当箇所

国内拠点
国内関係会社
海外関係会社

102-5　所有形態および法人格

該当箇所

会社概要

102-6　参入市場

該当箇所

未来の社会に貢献する5つの事業領域
事業・製品
財務データハイライト＞セグメントデータ

有価証券報告書

102-7　組織の規模

該当箇所	備考
会社概要	国内拠点
財務データハイライト＞業績推移	国内関係会社
有価証券報告書	海外関係会社
INPUT⇒OUTPUT	

102-8　従業員およびその他の労働者に関する情報

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会

102-9　サプライチェーン

該当箇所

持続可能な調達

102-10　組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

102-11　予防原則または予防的アプローチ

該当箇所

重要課題と取り組み
プロダクトスチュワードシップ

102-12　外部イニシアティブ

該当箇所

イニシアティブの支持

102-13　団体の会員資格

該当箇所

イニシアティブの支持

2. 戦略

102-14　上級意思決定者の声明

該当箇所

CEOメッセージ

102-15　重要なインパクト、リスク、機会

該当箇所

重要課題と取り組み
気候変動・プラスチック問題
Blue Value® / Rose Value®
リスク・コンプライアンス

3. 倫理と誠実性

102-16　価値観、理念、行動基準・規範

該当箇所

企業グループ理念・将来像
行動指針

102-17　倫理に関する助言および懸念のための制度

該当箇所

リスク防止対策

4. ガバナンス

102-18　ガバナンス構造

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
サステナビリティマネジメント

102-19　権限移譲

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
サステナビリティマネジメント

102-20　経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-21　経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議

該当箇所	備考
—	サステナビリティマネジメント

102-22　最高ガバナンス機関およびその委員会の構成

該当箇所

コーポレート・ガバナンス

102-23　最高ガバナンス機関の議長

該当箇所	備考
コーポレート・ガバナンス報告書	コーポレート・ガバナンス 役員一覧

102-24　最高ガバナンス機関の指名と選出

該当箇所

コーポレート・ガバナンスガイドライン

102-25　利益相反

該当箇所

コーポレート・ガバナンス

102-26　目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-27　最高ガバナンス機関の集合的知見

該当箇所

リスク・コンプライアンス マネジメント＞コンプライアンス教育

102-28　最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価

該当箇所	備考
—	サステナビリティマネジメント

102-29　経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-30　リスクマネジメント・プロセスの有効性

該当箇所

サステナビリティマネジメント
リスク・コンプライアンス

102-31　経済、環境、社会項目のレビュー

該当箇所

サステナビリティマネジメント

102-32　サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割

該当箇所

—

102-33　重大な懸念事項の伝達

該当箇所

リスク・コンプライアンス マネジメント
サステナビリティマネジメント

102-34　伝達された重大な懸念事項の性質と総数

該当箇所

—

102-35　報酬方針

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
有価証券報告書
コーポレート・ガバナンス報告書

102-36　報酬の決定プロセス

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
有価証券報告書
コーポレート・ガバナンス報告書

102-37　報酬に関するステークホルダーの関与

該当箇所

—

102-38　年間報酬総額の比率

該当箇所

三井化学においては、13.72

102-39　年間報酬総額比率の増加率

該当箇所

三井化学においては、0.93

5. ステークホルダー・エンゲージメント

102-40　ステークホルダー・グループのリスト

該当箇所

ステークホルダー

102-41 団体交渉協定

該当箇所	備考
—	ESGパフォーマンスデータ＞社会

102-42 ステークホルダーの特定および選定

該当箇所

ステークホルダー

102-43 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法

該当箇所

ステークホルダー

102-44 提起された重要な項目および懸念

該当箇所	備考
—	リスク防止対策 重大事故防止

6. 報告実務

102-45 連結財務諸表の対象になっている事業体

該当箇所

有価証券報告書

102-46 報告書の内容および項目の該当範囲の確定

該当箇所

編集方針

102-47 マテリアルな項目のリスト

該当箇所

2025長期経営計画　環境・社会軸目標
重要課題と取り組み

102-48 情報の再記述

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

102-49 報告における変更

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

102-50　報告期間

該当箇所

編集方針

102-51　前回発行した報告書の日付

該当箇所

編集方針

102-52　報告サイクル

該当箇所

編集方針

102-53　報告書に関する質問の窓口

該当箇所

お問い合わせ

102-54　GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張

該当箇所

—

102-55　GRI内容索引

該当箇所

GRIスタンダード内容索引

102-56　外部保証

該当箇所

編集方針

GRI 103: マネジメント手法 2016

103-1　マテリアルな項目とその該当範囲の説明

該当箇所

2025長期経営計画　環境・社会軸目標

重要課題と取り組み

103-2　マネジメント手法とその要素

該当箇所

各ページの「マネジメントシステム」をご覧ください。

三井化学グループのサステナビリティ
リスク・コンプライアンス
レスポンシブル・ケア
社会とのエンゲージメント

103-3　マネジメント手法の評価

該当箇所

サステナビリティマネジメント
2025長期経営計画　環境・社会軸目標

200シリーズ（経済項目）

GRI 201: 経済パフォーマンス 2016

201-1　創出、分配した直接的経済価値

該当箇所

有価証券報告書

201-2　気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会

該当箇所

TCFD提言への対応
気候変動に関する情報（CDP）

201-3　確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度

該当箇所

有価証券報告書

201-4　政府から受けた資金援助

該当箇所

有価証券報告書

GRI 202: 地域経済での存在感 2016

202-1　地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）

該当箇所	備考
—	評価・報酬

202-2　地域コミュニティから採用した上級管理職の割合

該当箇所

—

備考

人材育成

GRI 203: 間接的な経済的インパクト 2016

203-1　インフラ投資および支援サービス

該当箇所

災害支援

203-2　著しい間接的な経済的インパクト

該当箇所

—

GRI 204: 調達慣行 2016

204-1　地元サプライヤーへの支出の割合

該当箇所

—

GRI 205: 腐敗防止 2016

205-1　腐敗に関するリスク評価を行っている事業所

該当箇所

—

備考

贈収賄防止

腐敗防止の観点では、トランスペアレンシー等の情報もふまえ、19カ国を対象として一次スクリーニングを行った。そのうち8カ国はリスクがあるかもしれないと判断し、今後情報収集を行う予定。

205-2　腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修

該当箇所

—

備考

コンプライアンス教育

贈収賄防止

- M&Aや新規取引先の選定については、業務関連法規制の対応はもちろん、コンサルタントや法律アドバイザーなどに、国連グローバル・コンパクト署名をふまえた検討を依頼している。M&Aにおけるデューディリについても法務デューディリにおいて、各国の法規制状況をふまえた検討を実施してい

る。
- 新興国での製造拠点の運営については、様々な許認可などを含め、不正リスクが高いと考えられることから、業務運営全般について、特に内部統制室による監査を実施している。

205-3　確定した腐敗事例と実施した措置

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス

GRI 206: 反競争的行為 2016

206-1　反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置

該当箇所

法的措置を受ける事例はありませんでした。

ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス

300シリーズ（環境項目）

GRI 301: 原材料 2016

301-1　使用原材料の重量または体積

該当箇所

INPUT⇒OUTPUT

301-2　使用したリサイクル材料

該当箇所

—

301-3　再生利用された製品と梱包材

該当箇所

—

GRI 302: エネルギー 2016

302-1　組織内のエネルギー消費量

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ＞環境
気候変動に関する情報（CDP）

302-2　組織外のエネルギー消費量

該当箇所

GHG・エネルギー
気候変動に関する情報（CDP）

302-3　エネルギー原単位

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ＞環境

302-4　エネルギー消費量の削減

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ＞環境
気候変動に関する情報（CDP）

302-5　製品およびサービスのエネルギー必要量の削減

該当箇所

Blue Value® / Rose Value®
GHG・エネルギー
気候変動に関する情報（CDP）

GRI 303: 水と廃水 2018

303-1　共有資源としての水との相互作用

該当箇所

水
水に関する情報（CDP）

303-2　排水に関連するインパクトのマネジメント

該当箇所

水
水に関する情報（CDP）

303-3　取水

該当箇所

水
ESGパフォーマンスデータ＞環境
水に関する情報（CDP）

303-4　排水

該当箇所

水
ESGパフォーマンスデータ＞環境
水に関する情報（CDP）

303-5　水消費

該当箇所

水
ESGパフォーマンスデータ＞環境
水に関する情報（CDP）

GRI 304: 生物多様性 2016

304-1　保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト

該当箇所

生物多様性

304-2　活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト

該当箇所

生物多様性

304-3　生息地の保護・復元

該当箇所

生物多様性

304-4　事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種

該当箇所

生物多様性

GRI 305: 大気への排出 2016

305-1　直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ＞環境
気候変動に関する情報（CDP）

305-2　間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ＞環境
気候変動に関する情報（CDP）

305-3　その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）

該当箇所

GHG・エネルギー
気候変動に関する情報（CDP）

305-4　温室効果ガス（GHG）排出原単位

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ＞環境
気候変動に関する情報（CDP）

305-5　温室効果ガス（GHG）排出量の削減

該当箇所

GHG・エネルギー
ESGパフォーマンスデータ＞環境
気候変動に関する情報（CDP）

305-6　オゾン層破壊物質（ODS）の排出量

該当箇所

INPUT⇒OUTPUT
ESGパフォーマンスデータ＞環境

305-7　窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物

該当箇所

環境負荷物質
INPUT⇒OUTPUT
ESGパフォーマンスデータ＞環境

GRI 306: 排水および廃棄物 2016

306-1　排水の水質および排出先

該当箇所

水
INPUT⇒OUTPUT
ESGパフォーマンスデータ＞環境

306-2　種類別および処分方法別の廃棄物

該当箇所

産業廃棄物
INPUT⇒OUTPUT
ESGパフォーマンスデータ＞環境

三井化学単体の廃棄物等発生量117.6千tのうち、725.1tが有害廃棄物。

306-3　重大な漏出

該当箇所

重大な漏出はありませんでした。

306-4　有害廃棄物の輸送

該当箇所

情報が入手困難: この情報は現時点では集計していません。

306-5　排水や表面流水によって影響を受ける水域

該当箇所

水

GRI 307: 環境コンプライアンス 2016

307-1　環境法規制の違反

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞環境
環境会計・コンプライアンス

GRI 308: サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

308-1　環境基準により選定した新規サプライヤー

該当箇所	備考
—	取引先評価と改善支援

308-2　サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置

該当箇所

取引先評価と改善支援

400シリーズ（社会項目）

GRI 401: 雇用 2016

401-1　従業員の新規雇用と離職

該当箇所

人材マネジメント＞マネジメントシステム
ESGパフォーマンスデータ＞社会

401-2　正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当

該当箇所

働きやすい職場環境

401-3　育児休暇

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会
働きやすい職場環境

GRI 402: 労使関係 2016

402-1　事業上の変更に関する最低通知期間

該当箇所

率直な対話と相互理解に基づく労使関係

GRI 403: 労働安全衛生 2018

403-1　労働安全衛生マネジメントシステム

該当箇所

レスポンシブル・ケア マネジメント＞マネジメントシステム
安全・保安＞マネジメントシステム
労働衛生＞マネジメントシステム

403-2　危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査

該当箇所

安全・保安＞重大事故防止
プロダクトスチュワードシップ＞安全な製品の提供
労働衛生＞有害物質ばく露防止

403-3　労働衛生サービス

該当箇所

安全・保安＞重大事故防止
プロダクトスチュワードシップ＞安全な製品の提供
労働衛生＞有害物質ばく露防止

403-4　労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション

該当箇所

安全・保安＞マネジメントシステム
労働衛生＞マネジメントシステム

403-5　労働安全衛生に関する労働者研修

該当箇所

安全・保安＞研修
安全・保安＞訓練
プロダクトスチュワードシップ＞教育
労働衛生＞健康経営

403-6　労働者の健康増進

該当箇所

労働衛生＞健康経営

403-7　ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和

該当箇所

安全・保安＞重大事故防止
プロダクトスチュワードシップ＞安全な製品の提供
労働衛生＞有害物質ばく露防止

403-8　労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者

該当箇所

安全・保安＞マネジメントシステム
労働衛生＞マネジメントシステム

403-9　労働関連の傷害

該当箇所

安全・保安＞事故・労働災害

備考

- 従業員の業務上の死亡事故は過去3年間ありません。
- 請負業者の死亡事故が過去3年間に1件発生。

403-10　労働関連の疾病・体調不良

該当箇所

—

GRI 404: 研修と教育 2016

404-1　従業員一人あたりの年間平均研修時間

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞社会
研修
人材育成

404-2　従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム

該当箇所

人材育成

404-3　業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合

該当箇所

評価・報酬
ESGパフォーマンスデータ＞社会

GRI 405: ダイバーシティと機会均等 2016

405-1　ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ

該当箇所

コーポレート・ガバナンス
ダイバーシティ
ESGパフォーマンスデータ＞社会
ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス

405-2　基本給と報酬総額の男女比

該当箇所

—

GRI 406: 非差別 2016

406-1　差別事例と実施した救済措置

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 407: 結社の自由と団体交渉 2016

407-1　結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー

該当箇所

—

備考

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン　に記載の内容をお取引先に要請している。

取引先評価と改善支援

GRI 408: 児童労働 2016

408-1　児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー

該当箇所

—

備考

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン　に記載の内容をお取引先に要請している。

取引先評価と改善支援

GRI 409: 強制労働 2016

409-1　強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー

該当箇所

—

備考

三井化学グループ持続可能な調達ガイドライン　に記載の内容をお取引先に要請している。

取引先評価と改善支援

GRI 410: 保安慣行 2016

410-1　人権方針や手順について研修を受けた保安要員

該当箇所

—

備考

人権の尊重

GRI 411: 先住民族の権利 2016

411-1　先住民族の権利を侵害した事例

該当箇所

—

GRI 412: 人権アセスメント 2016

412-1　人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所

該当箇所

—

備考

人権の尊重

人権リスクについて、1次スクリーニングを行った対象は19カ国。

412-2　人権方針や手順に関する従業員研修

該当箇所

—

備考

社内における人権への配慮

ダイバーシティ

412-3　人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約

該当箇所

—

備考

投資における人権への配慮

GRI 413: 地域コミュニティ 2016

413-1　地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所

該当箇所

—

備考

社会活動

413-2　地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所

該当箇所

—

備考

重大事故防止

GRI 414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016

414-1　社会的基準により選定した新規サプライヤー

該当箇所

—

備考

取引先評価と改善支援

414-2　サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置

該当箇所

取引先評価と改善支援

GRI 415: 公共政策 2016

415-1　政治献金

該当箇所

ESGパフォーマンスデータ＞ガバナンス

GRI 416: 顧客の安全衛生 2016

416-1　製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価

該当箇所	備考
—	プロダクトスチュワードシップ 製品とサービスの品質

416-2　製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例

該当箇所

プロダクトスチュワードシップ
製品とサービスの品質
ESGパフォーマンスデータ＞社会

三井化学単体で罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありませんでした。

GRI 417: マーケティングとラベリング 2016

417-1　製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項

該当箇所

Blue Value® / Rose Value®
プロダクトスチュワードシップ
製品とサービスの品質
物流

417-2　製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例

該当箇所

プロダクトスチュワードシップ
製品とサービスの品質
ESGパフォーマンスデータ＞社会

三井化学単体で罰金または処罰の対象になった規制違反の事例はありませんでした。

417-3　マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 418: 顧客プライバシー 2016

418-1　顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立

該当箇所

該当する事例はありませんでした。

GRI 419: 社会経済面のコンプライアンス 2016

419-1　社会経済分野の法規制違反

該当箇所

当社子会社である下関三井化学株式会社が高圧ガス製造設備で発生させた複数の漏洩事案に関し、2019年8月5日付で山口県より高圧ガス保安法に基づく行政処分を受けました。

社外評価

ESG投資インデックス

三井化学グループは、社会と当社グループの持続可能な発展を目指した取り組みが評価され、下記のESG投資インデックスに採用されました。（2020年9月時点）

DJSI Asia/Pacific

DJSI（Dow Jones Sustainability Index） は、米国のS&P Dow Jones Indices社による世界の代表的なESG投資指数です。経済・環境・社会の側面から企業の持続可能性（サステナビリティ）を評価し、総合的にすぐれた企業が選定されます。DJSI Asia/Pacificは、アジア・太平洋地域の主要企業約600社が対象で、2019年度は148社が選定されました。

FTSE4Good Index Series

FTSE4Good Global Index は、ロンドン証券取引所グループのFTSE Russell社が作成する株価指数で、環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応にすぐれた企業のパフォーマンスを反映しています。

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index は環境、社会、ガバナンス（ESG）の対応にすぐれた日本企業のパフォーマンスを反映する株式指数で、国際的に高く評価されているFTSE4Goodに沿ったESG 基準が採用されています。また、業種ニュートラルとなるよう設計されています。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。

MSCI ESG Leaders Index

MSCI ESG Leaders Index は、MSCIのESGリサーチに基づいて構築され、様々なESGリスクを包括的に市場ポートフォリオに反映したESG総合型指数です。各業種においてESG 評価が相対的に高い企業で構成されます。

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数 は、MSCIのESGリサーチに基づいて構築され、様々なESGリスクを包括的に市場ポートフォリオに反映したESG総合型指数です。各業種においてESG 評価が相対的に高い企業で構成されます。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。



MSCI日本株女性活躍指数（WIN）

MSCI日本株女性活躍指数（WIN） は、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータに基づき、各業種から性別多様性スコアが高く、女性活躍への取り組みを推進している企業で構成されています。
なお、この指数は年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）のESG指数に選定されています。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOアセットマネジメント社のサステナブル運用 は、ESG評価が高い企業に幅広く投資する、年金基金・機関投資家向けの責任投資プロダクトです。調査会社によるESG評価を重視して投資銘柄を独自に設定した「SOMPOサステナビリティ・インデックス」に基づいて保有ウエイトを決定する長期投資志向の運用を行っています。



その他の主な社外評価

「RobecoSAM Sustainability Award 2020」で「Industry Mover」に選定

当社は、米国のS&P Global社とスイスのRobecoSAM社による世界の代表的なサステナビリティ格付け「RobecoSAM Sustainability Award 2020」において、世界の主要な化学企業108社のうち評価スコアが上位15％以上、かつ前年度からスコアが最も向上した企業として「Industry Mover」に選定されました。S&P Global社とRobecoSAM社は毎年、世界の企業を対象に経済・環境・社会の観点で企業のサステナビリティを評価し、The Sustainability Yearbook を発行し、その中で「Industry Mover」を発表しています。今回は約4700社が評価を受け、当社を含めて61業界55社が「Industry Mover」に選定されました。



三井化学 S&P Global社とRobecoSAM社のサステナビリティ格付「RobecoSAM Sustainability Award 2020」で「Industry Mover」に選定

EcoVadisのサステナビリティ評価で「ゴールド」に格付け



当社は、EcoVadis社 のサステナビリティ評価において、3年連続で「ゴールド」に格付けされました。「ゴールド」には、全評価対象の上位5%という高い評価を受けた企業が認定されます。評価は、「環境」、「労働と人権」、「倫理」、「持続可能な資材調達」の4つのテーマで包括的に行われ、当社は、「環境」と「労働と人権」において特に高い評価を受けました。（認定期間は2021年3月まで）
EcoVadis社は、国際的なサステナビリティ規格に基づいた独自基準によって団体・企業のサステナビリティを評価する、信頼性の高い共同プラットフォームを提供しています。これまでに世界160カ国、200業種、65,000社以上の評価を行っており、約300のグローバル企業がサプライチェーン管理のためにこのプラットフォームを使用しています。

三井化学 3年連続 EcoVadis社のサステナビリティ評価で「ゴールド」に格付け

令和元年度「準なでしこ銘柄」に選定



当社は、女性活躍推進に優れた企業として経済産業省および東京証券取引所より、令和元年度「準なでしこ銘柄」に選定されました。経済産業省は東京証券取引所と共同で、女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」、「準なでしこ銘柄」として選定しています。令和元年度は、東京証券取引所の全上場企業約3,600社から、企業価値向上を実現するためのダイバーシティ経営に必要とされる取り組みとその開示状況について評価が行われ、業種毎に46社を「なでしこ銘柄」、20社を「準なでしこ銘柄」として選定しています。

令和元年度「準なでしこ銘柄」に選定
ダイバーシティ

モーニングスター社「Gomez ESGサイトランキング 2020」にて「ESGサイト最優秀企業」に選定



当社は、中立的な第三者としての立場からEコマースや各種ウェブサイトの客観的な評価・比較を行うモーニングスター株式会社による第1回「Gomez ESGサイトランキング2020」において、ESGサイト最優秀企業に選出されました。「Gomez ESGサイトランキング 」は、世界的なサステナビリティへの関心やESG投資の拡大を背景に、上場企業がインターネット上で株主・投資家を含む様々なステークホルダーに向けた広報活動を行うためのウェブサイト（ESGサイト）の使いやすさや情報の充実度を評価することを目的として実施され、調査対象118社中、当社は総合第4位を獲得しました。

THE INCLUSION OF MITSUI CHEMICALS, INC. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF MITSUI CHEMICALS, INC. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

編集方針



三井化学のサステナビリティサイトは、社会と当社グループの持続可能な発展に向けた取り組みをステークホルダーの皆様に理解していただくことを目的として、経営の3軸（経済・環境・社会）のうち、主に環境および社会に関する取り組みを掲載しています。ウェブサイトの特性を活かし、方針や体制、活動内容、数値データなどの情報を網羅的に掲載するよう努めています。また、毎年10月時点のサステナビリティサイトのPDF版を該当年度の三井化学グループ ESGレポートとしてアーカイブしています。

※ 当社グループの目指す中長期的な価値創造に関する活動をご理解いただくために、経営3軸の戦略および実績の統合的な報告を目指した三井化学レポートを発行していますので合わせてご参照ください。

「三井化学グループ　ESGレポート2020」について

報告範囲

三井化学グループを基本とし、それ以外の場合は本文に記載しました。なお、環境データの集計範囲は次の通りです。

環境データ集計サイト（順不同）

三井化学㈱

- 三井化学㈱（市原工場、市原工場茂原分工場、名古屋工場、大阪工場、岩国大竹工場、大牟田工場、袖ケ浦センター）

国内関係会社

- 三井化学東セロ㈱（茨城工場、茨城工場　古河製造部、浜松工場、勝田工場、安城工場、名古屋工場※1）
- 作新工業㈱
- 三井化学産資㈱（埼玉事業所、大竹事業所※1）
- 三井化学サンアロイ㈱
- ジャパンコンポジット㈱（清水工場）
- 三井化学エムシー㈱（本社・清水工場、柏原工場、関東製造課※3）
- サンレックス工業㈱

- ㈱東洋ビューティサプライ
- サンメディカル㈱
- 山本化成㈱（八尾工場、大牟田工場※2）
- 三井化学アグロ㈱※3（農業化学研究所・生産技術部（野洲）、農業化学研究所（茂原）、生産技術部（大牟田）※1）
- 宇都宮化成工業㈱（船岡工場、新城工場、宇都宮工場、鳥栖工場）
- 北海道三井化学㈱
- 下関三井化学㈱
- 三井化学SKCポリウレタン㈱（名古屋工場※1、徳山工場）
- ＭＴアクアポリマー㈱（茂原工場※1）
- 大阪石油化学㈱（泉北工業所※1）
- 日本アルキルアルミ㈱（大阪工場※1）
- 千葉ケミカル製造有限責任事業組合（市原装置※1※3）
- 日本エポキシ樹脂製造㈱（市原工場※1）
- 日本エボリュー㈱（市原工場※1）
- ㈱プライムポリマー（市原工場※1、大阪工場※1、自動車材研究所※1、産包材研究所※1※3）
- 三井･ケマーズ フロロプロダクツ㈱（千葉工場※1※4）
- 大正エム・ティ・シー㈱※1
- 三井化学ファイン㈱（大牟田センター※1）
- 三西開発㈱※1
- 三井・ダウ・ポリケミカル㈱（千葉工場※1※4、大竹工場※1※4）
- ㈱三井化学分析センター（市原事業所※1、名古屋事業所※1、大阪事業所※1、岩国事業所※1、大牟田事業所※1、構造解析研究部※1、材料物性研究部※1）
- ㈱三井化学オペレーションサービス（市原事業所※1、名古屋事業所※1、大阪事業所※1、岩国大竹事業所※1、大牟田事業所※1）
- ㈱エムシー・ビジネスサポート（千葉支店※1、大阪支店※1、岩国支店※1、大牟田支店※1）

海外関係会社

- PT. MCNS Polyurethanes Indonesia
- P.T. PETnesia Resindo
- Mitsui Elastomers Singapore Pte. Ltd.
- Mitsui Phenols Singapore Pte. Ltd.
- Cosmo Scientex（M）Sdn. Bhd.
- MCNS Polyurethanes Malaysia Sdn Bhd
- Thai Mitsui Specialty Chemicals Co., Ltd.
- Mitsui Hygiene Materials（Thailand）Co., Ltd.
- Grand Siam Composites Co., Ltd.
- Mitsui Prime Advanced Composites India, Pvt.Ltd.
- 張家港保税区三井允拓複合材料有限公司
- 天津天寰ポリウレタン有限公司（天津工場、蘇州工場）
- 三井化学複合塑料（中山）有限公司
- 佛山三井化学SKCポリウレタン有限公司
- Anderson Development Company
- Advanced Composites, Inc.（オハイオ工場、テネシー工場）
- Advanced Composites Mexicana, S.A. de C.V.
- 三井化学不織布（天津）有限公司
- 三井化学功能複合塑料（上海）有限公司

※1 三井化学㈱の事業所内に所在するため、三井化学㈱のデータに含まれる。

※2 GHGおよびエネルギーのデータのみ、三井化学㈱のデータに含まれる。

※3 GHG・エネルギー以外の環境データの集計範囲には含まれない。

※4 GHG・エネルギーのデータの集計範囲には含まれない。

※GHGおよびエネルギーについては、記載サイト以外の国内非製造拠点も集計に含んでいる。

報告期間

2019年度（2019年4月～2020年3月）
ただし、一部についてはそれ以外の期間の活動も含んでいます。

報告サイクル、前回発行した報告書の日付

年次、2019年10月

参考にしたガイドライン

GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード

GRIスタンダード内容索引

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD） TCFD

提言への対応

外部保証

各種ESGデータについて、毎年、第三者認証を取得しています。

気候変動に関する第三者検証報告書

ESG情報に関する第三者検証報告書

検証意見書

2019年12月13日
意見書番号：SGS19/033

三井化学株式会社
代表取締役社長 淡輪 敏 様

検証目的

SGSジャパン株式会社（以下、当社）は、三井化学株式会社（以下、組織）からの依頼に基づき、組織が作成した検証対象（以下、GHGに関する主張）について、検証基準（ISO14064-3: 2006 及び当社の検証手順）に基づいて検証を実施した。

本検証業務の目的は、組織の対象範囲にかかるGHGに関する主張について、判断基準に照らし適正に算定・報告されているかを独立の立場から確認し、第三者としての意見を表明することである。

検証範囲

検証対象範囲は、組織が定めた国内6箇所の工場（Scope 1, 2）及び組織が購入または取得した資本財（Scope 3（カテゴリー2））であり、対象期間はそれぞれ、2018年4月1日～2019年3月31日（Scope 1, 2）及び2017年4月1日～2018年3月31日（Scope 3）である。
GHG排出量は、Scope 1,2（エネルギー消費量を含む、エネルギー起源の二酸化炭素排出量（敷地外の移動体の燃料は除く））及びScope 3（カテゴリー2：資本財）を対象としている。

検証手順

本検証業務は、検証基準に則り、限定的保証水準にて次の手続きを実施した。

- 算定体制の検証：検証対象の測定・集計・算定・報告方法に関する質問、及び関連資料の閲覧
- 定量的データの検証：茂原分工場及び大牟田工場での現地検証及び証憑突合、本社でのその他検証対象範囲に対する分析的手続及び質問

判断基準は、以下を用いた。

- エネルギーの使用の合理化に関する法律
- サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン Ver. 2.3 及び同算定のための排出量原単位データーベース Ver. 2.5
- 組織が定めた手順

結論

前述の要領に基づいて実施した検証手続の範囲において、組織のGHGに関する主張（Scope 1：3,370 千t-CO_2、Scope 2：711 千t-CO_2、Scope 3（カテゴリー2）：64 千t-CO_2）が、判断基準に従って、算定及び報告されていないと認められる重要な事項は発見されなかった。

なお、当社は、組織から独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触はない。

SGSジャパン株式会社
認証・ビジネスソリューションサービス 事業部長 竹内 裕二
上級経営管理者

本書面は、SGSジャパン株式会社によって www.sgs.com/terms_and_conditions.htm で参照することができる「認証サービスの一般条件」に従って発行されたものであり、「認証サービスの一般条件」に規定されている責任の制限と補償に関する条項および管轄に関する条項等に従います。この書面に記載された内容は検証を行った時点における情報に基づいています。また適用される場合は組織の指示の範囲内における確認内容を示しています。組織およびこの書面に関するSGSジャパン株式会社の責務は取引文書におけるすべての権利および義務の遂行から、免除させるものではありません。本書面の内容または体裁について、許可なく偽造、変造または改ざんすることは違法であり違反した場合には法令に基づくあらゆる範囲において罰せられる可能性があります。

ASSURANCE STATEMENT

本書は、三井化学グループESGレポート2019及び関連するWEBサイトに示されるサステナビリティ活動に対するSGSジャパン株式会社の保証報告書である。

保証の特質及び範囲

SGSジャパン株式会社は、 三井化学グループ（以下、組織） からの依頼に基づき、ESGレポート2019及び関連するWEBサイト(以下、報告書)の第三者保証業務を行った。保証の範囲は、SGSサステナビリティ報告書保証手続きに則り、当報告書のステークホルダーマネジメントプロセス、取水量（上水道水、地下水、工業用水、海水）、COD及びBOD排出量、産業廃棄物埋立処分量、VOC排出量、NOx排出量、SOx排出量、女性管理職（課長級以上）比率、定期採用の女性比率、障害者雇用率、重視する労働災害の度数率及び報告プロセスをサポートするマネジメントシステムである。各項目の対象範囲については別紙参照。

組織の報告書に示されている情報やその掲載は、組織の取締役会または管理機関、及び経営層の責任に帰するものである。SGSジャパン株式会社は、当報告書に含まれる内容の準備には関与していない。

我々の責任は、保証の範囲内における文章、データ及び声明について意見を表明し、組織のすべてのステークホルダーに意見を供することである。

SGSグループは、現在最も優れた指針を提供しているGRIサステナビリティ報告ガイドラインやAA1000保証基準に基づき、サステナビリティの保証にかかわる基準を確立している。保証レベルの基準には、保証機関のためのガイダンス及びAA1000シリーズの基準を含んでいる。

本保証業務においては、我々の基準を採用し、中程度の保証レベルによって、以下の業務を行った:

- 内容の正確性についての評価;
- AA1000アカウンタビリティ原則(2008)に対する報告書内容及びサポートするマネジメントシステムのAA1000アシュアランススタンダード（2008）タイプ2の評価;

保証業務は、事前調査、関連従業員及びマネジメントへのインタビュー、現地訪問（大牟田工場、大阪工場）、証拠書類等との照合及び確認、資料及び記録のレビュー、分析的手続などの組み合わせによって実施した。

財務データについては、会計士によって直接、独立した監査が行われており、本保証の過程においては、詳細な調査を行っていない。

独立性と力量の声明

SGSグループは、検査、試験、検証業務における世界的リーダーであり、140を超える国々で、品質、環境、社会及び倫理にかかわるマネジメントシステム認証業務や、トレーニングサービスを実施し、環境、社会及びサステナビリティ報告書保証業務を提供している。SGSジャパン株式会社は、組織やその関連会社、ステークホルダーからも独立しており、公平性を損なう可能性や利害の抵触がないことを断言する。

保証業務に携わったチームは、知識や当該産業分野における経験、そして本保証業務に関する資格に基づき構成されており、ISO9001、ISO14001、ISO45001、SA8000、温室効果ガス排出量の主任審査員を含んでいる。

保証意見

前述の要領に基づいて実施した保証手続きの範囲において、当報告書に含まれている情報やデータは、2018年4月1日から2019年3月31日における組織のサステナビリティ活動を公正かつ相応に表現したものでないと認められる重要な事項は発見されなかった。

当報告書は、組織のステークホルダーにとって有効なものとなっている。
我々は、組織が報告内容に対して適切な保証レベルを設定していると判断する。

AA1000アカウンタビリティ原則 (2008) 結論, 発見事項及び推奨事項

包括性

組織は、広く社会に貢献することを企業グループ理念とし、社会貢献5項目を定めている。このグループ理念を実現するために、マルチステークホルダーを考慮し、事業活動に関連した重要課題を特定している。また、マルチステークホルダーに対し、事業に組み込まれた参加のプロセスを確立ししている。そのプロセスは、継続的で実効的なものである。以上により、包括性の原則に対応していることを、本検証にて確認した。

重要性

重要課題は、国際的なガイドラインの要請事項、ステークホルダーエンゲージメントを考慮して特定されている。特定された課題は外部有識者及びESG推進委員会によって審議され、妥当性を確認している。また、ESG推進委員会にて、重要課題の特定プロセスも定期的にレビューを実施している。特定された課題は、長期経営計画の環境・社会軸目標に反映されている。
以上により、重要な課題が特定されていることを、本検証にて確認した。

対応性

重要課題に対する取り組みは、当報告書にて開示することで、ステークホルダーに報告されている。また、これらの課題とSDGsとの関連性も当報告書にて開示している。
特定された課題に対する目標及び実績についても、当報告書にて開示している。
以上により、課題に対応していることを、本検証にて確認した。

SGSジャパン株式会社
認証ビジネス・ソリューションサービス
事業部長　　竹内　裕二
上 級 経 営 管 理 者

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

2020年3月19日

別紙

対象範囲の詳細

保証対象		算定対象範囲	値
1	取水量（上水道水、地下水、工業用水、海水）	組織単体、国内関係会社、海外関係会社	上水道水：1.6百万m3 地下水：1.8百万m3 工業用水：103.4百万m3 海水：431.8百万m3 総取水量：538.6百万m3
2	COD及びBOD排出量	組織単体、国内関係会社、海外関係会社	3,561 t
3	産業廃棄物埋立処分量	組織単体、国内関係会社、海外関係会社	0.7千 t
4	VOC排出量、NOx排出量、SOx排出量	組織単体、国内関係会社、海外関係会社	VOC排出量：2,035 t NOx排出量：2,558 t SOx排出量：387 t
5	女性管理職（課長級以上）比率	組織単体	2.9%
6	定期採用の女性比率	組織単体	事務系総合職：47% 技術系総合職：16% 一般職：5.0%
7	障害者雇用率	組織単体	2.4%
8	重視する労働災害の度数率	組織単体、国内関係会社、海外関係会社	0.33